مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم

إعداد

شريهان أنور محمود أبو الهيجاء

إشراف

الدكتور محمد خليل عباس

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي

كلية العلوم التربوية والنفسية

جامعة عمان العربية

شوال – 2013 م

نموذج التفويض

أنا الطالبة **شريهان أنور محمود أبو الهيجاء**؛ أفوض جامعة عمان العربية بتزويـد نسخ من أطروحتي للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبها.

التوقيع:- ....

التاريخ:- 2013/10/1م.

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الأطروحة " مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم"، وأجيزت بتاريخ 1/10/ 2013م.

أعضاء لجنة المناقشة		التوقيع
الدكتور محمد خليل عباس؛	مشرفا	....
الدكتور نزيه عبد القادر حمدي؛	عضواً	....
الدكتور محمود عطا حسين؛	عضواً	....

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار.. إلى من أحمل اسمه بكل افتخار.. إلى من كلت أنامله ليقدم لنا لحظة سعادة.. أرجو من الله أن يمد في عمرك لترى ثماراً قد حان قطفهـا بعـد طـول انتظار.. وستبقى كلماتك نجوماً أهتدي بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد.. (أبي الغالي)

إلى ملاكي في الحياة.. إلى رمز الحب والحنان..إلى بسمة الحياة وسر الوجود.. إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي وشفائي.. (أمي الحبيبة)

إلى رفيقا دربي وسندي.. إلى من أرى التفاؤل بأعينهم والسعادة في ضحكتهم.. إلى ريـاحين حياتي.. (إخواني)

إلى توأم روحي ورفيقة دربي.. إلى صاحبة القلب الطيب والنوايا الصادقة.. إلى من رافقتني منذ أن حملنا حقائب صغيره.. (أختي)

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة التي تنسيني كلماتي.. (صالح، ينال، نور الدين)

إلى الروح التي سكنت روحي.. إلى شمعة متقدة تنير ظلمة حيـاتي.. إلـى مـن اكتـسبت بوجوده قوة ومحبة لا حدود لها.. إلى من كـان معـي علـى طريـق النجـاح والخيـر.. إلى أعز وأغلى إنسان ... (حازم)

إلى الأخوات اللواتي لم تلدهم أمي.. إلى من تحلوا بالإخـاء وتميـزوا بالوفـاء والعطـاء.. إلى ينابيع الصدق الصافي إلى من معهم سعدت وبرفقتهم في دروب الحياة الحلوة والحزينـة سرت.. إلى من عرفت كيف أجدهم وعلموني أن لا أضيعهم (صديقاتي)

الشكر والتقدير

لا يسعني بعد أن انتهيت من إعداد هذه الرسالة إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان بعد شكر الله تعالى إلى الفاضل الأستاذ الدكتور محمد عباس الذي شرفني بقبوله الإشراف على هذه الرسالة والذي كان له الفضل الكبير بعد الله تعالى في تطويرها وإخراجها إلى حيز الوجود.

كما أتقدم باسمى آيات الشكر والتقدير والعرفان وعظيم الامتنان إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة، ولما قدموه من ملاحظات قيمة أثرت هذه الرسالة.

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أساتذتي في جامعة عمان العربية الذين كانوا خير مربين ساهموا في تكوين شخصيتي العلمية والتربوية.

الباحثة

شريهان أنور محمود أبو الهيجاء

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
التفويض	ب
قرار لجنة المناقشة	ج
الإهداء	د
شكر وتقدير	هـ
قائمة المحتويات	و
قائمة الجداول	ح
قائمة الملاحق	ي
الملخص باللغة العربية	ك
الملخص باللغة الانجليزية	م
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميته	1
مقدمة	2
مشكلة الدراسة	6
عناصر الدراسة	6
أهمية الدراسة	7
حدود الدراسة ومحدداتها	8
تعريف المصطلحات	8
الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات ذات العلاقة	10
أولا: الأدب النظري	11
ثانياً: الدراسات السابقة	41
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	51
منهج الدراسة	52

الموضوع	الصفحة
مجتمع الدراسة وعينتها	52
أداة الدراسة	53
صدق أداة الدراسة	54
ثبات أداة الدراسة	55
إجراءات الدراسة	57
متغيرات الدراسة	58
المعالجة الإحصائية	59
الفصل الرابع: نتائج الدراسة	59
النتائج المتعلقة بالسؤال الأول	60
النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني	69
النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث	70
النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع	74
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات	79
أولا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول	80
ثانيا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني	81
ثالثا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث	82
رابعا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع	83
توصيات الدراسة	84
قائمة المراجع	85
أولاً: المراجع العربية	86
ثانياً: المراجع الأجنبية	91
الملاحق	92

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	عينة الدراسة وفق متغيرات: الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي	53
2	معاملات ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ارتباط بيرسون وكرونباخ ألفا	56
3	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً	60
4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم لفقرات مجال فقدان المعايير مرتبة تنازلياً	61
5	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم لفقرات مجال عدم الانتماء مرتبة تنازلياً	63
6	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم لفقرات مجال فقدان المعنى مرتبة تنازلياً	64
7	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم لفقرات مجال اللامبالاة مرتبة تنازلياً	65
8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم لفقرات مجال الانعزال الاجتماعي مرتبة تنازلياً	66

الرقم	العنوان	الصفحة
9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم لفقرات مجال فقدان السيطرة مرتبة تنازلياً	68
10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والقيمة التائية لإجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس	69
11	المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة	70
12	تحليل التباين للفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة لمظاهر الاغتراب الوظيفي للمرشدين التربويين العاملين في قضاء عكا تبعا لمتغير الخبرة	72
13	نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية للفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة لمظاهر الاغتراب الوظيفي للمرشدين التربويين العاملين في قضاء عكا تبعا لمتغير الخبرة	73
14	المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	74
15	تحليل التباين للفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة لمظاهر الاغتراب الوظيفي للمرشدين التربويين العاملين في قضاء عكا تبعا لمتغير المؤهل العلمي	76
16	نتائج اختبار شافيه للمقارنات البعدية للفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة لمظاهر الاغتراب الوظيفي للمرشدين التربويين العاملين في قضاء عكا تبعا لمتغير المؤهل العلمي	77

قائمة الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
1	المقياس بصورته الأولية	93
2	قائمة بأسماء السادة المحكمين	97
3	المقياس بصورته النهائية	98
4	الموافقة الرسمية من جامعة عمان العربية	102

مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم

إعداد

شريهان أنور محمود أبو الهيجاء

إشراف

الدكتور محمد خليل عباس

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم. تكونت عينة الدراسة من (250) مرشدا ومرشدة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من جميع المرشدين التربويين في قضاء عكا.ولتحقيق أغراض الدراسة قامت الباحثة بتطوير مقياس مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم. والذي يتكون من (40) فقرة، موزعة على ستة مجالات هي: (فقدان السيطرة، فقدان المعنى، فقدان المعايير، الانعزال الاجتماعي، اللامبالاة، عدم الانتماء)، وتم استخراج دلالات صدق وثبات مناسبة للمقياس، وكانت كما يلي: تم استخدام دلالات صدق المحتوى، وتم حساب معامل الثبات بطريقتي: معامل ارتباط بيرسون وطريقة الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا، وتراوحت معاملات الثبات لأبعاد الاستبانة بين (0.81 – 0.91) لمعاملات ارتباط بيرسون، وتراوحت بين (0.77 – 0.91) لمعاملات كرونباخ ألفا ومن ثم تم تطبيقه على عينة الدراسة.

وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- أن مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم جاءت بدرجه منخفضة وكان أعلاها مجال فقدان المعايير، واقلها مجال فقدان السيطرة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مظاهر الاغتراب الـــوظيفي لـــدى المرشـــدين التربويين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجنس.
- ظهرت فروق دالة إحصائيا في مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح المرشدين التربويين الذين لـــديهم خبرة من سنة إلى أقل من 5 سنوات على مجال فقدان السيطرة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مظاهر الاغتـــراب الـــوظيفي لـــدى المرشـــدين التربويين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير المؤهل العلمـــي لـــصالح حملـــة درجـــة البكالوريوس على الدرجة الكلية وجميع المجالات.

Job Alienation of School Counselors as Perceived By Them

By

Sherehan Anwar Mahmoud Abu Alhija

Supervised by

Dr. Mohammad Khalel Abbas

ABSTRACT

The aim of this study is to identify job alienation of school counselors as perceived by them. The study sample consists of (250) school counselors (males and females) which was randomly selected from all counselors in the district of Acre. To achieve the purposes of the study, the researcher has developed a scale of the aspects of job alienation of school counselors from their point of view, which consists of 40 items, spread over six areas, in which the indications of Content by validity and reliability were extracted to be suitable for the scale The reliability coefficient was calculated using two different ways: Pearson's correlation, The reliability coefficients for the different areas of questionnaire ranged between (0.81-0.91) according to Pearson's correlation coefficient. and the internal consistency Cronbach's Alpha while ranged within (0.77-0.91) for Cronbach Alpha coefficients and then applied to the study sample.

The results of the study show the following:

- The aspects of job alienation to School Counselors from their point of view came to a low grade while the highest was the area of standards' loss, yet the least was the area of lack of control.

- No statistically significant differences in the aspects of job alienation with Counselors from their point of view due to the variable of sex.

- the study shows statistically significant differences in the aspects of job alienation with Counselors from their point of view due to the variable of years of experience in favor of counselors who have experience from a year up to less than 5 years in the field of lack of control.

- There are significant differences in the aspects of job alienation with Counselors from their point of view due to the variable of qualification in favor of BA degree upon all degrees and all areas.

The study concludes a set of recommendations, including:

1. In light of the results based on the study, the researcher recommends more practical, empirical and quality surveys on the theme of aspects of job alienation with Educational Advisors to their point of view and taking other variables that are not presented in this study.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة

تحتل المدرسة أهمية بالغة في حياة الفرد لما تلعبه من دور في عملية التنشئة الاجتماعية، ويقع على عاتق هذه المؤسسة التربوية مسؤولية تنمية شخصية الأفراد وكذلك تفجير طاقاتهم الكامنة وتشجيعهم على الإبداع وخلق جو تواصل مع مختلف المؤسسات الاجتماعية من أجل إيجاد تكامل في العملية التربوية التعليمية. وتعد المدرسة بشكل أو بأخر تنظيما رسميا يمارس فيها نظام منظم، بطريقة تتصف بالصرامة، وبذلك ينشأ عن هذه السلطة ضغوطات على المدراء والمرشدين والمعلمين يمكن أن نلمسها في مجالات عديدة كالمواظبة والحضور، والالتزام بالخطط التدريسية والبرامج الموضوعة وغيرها من المجالات.

إن الإرشاد المدرسي مسؤولية جماعية يتحملها فريق متكامل يضم مدير المدرسة والمرشد التربوي والمعلمين وأولياء الأمور وأخيراً الطلبة الذين هم محور الخدمة النفسية المدرسية، فهو عمل جماعي تعاوني يقوم على احترام كل فرد لحدود اختصاص الآخرين (البيلاوي وعبد الحميد، 2006).

ولذا فإن وجود لجنة للتوجيه والإرشاد في المدرسة، تتكون من نخبة من المعلمين والإداريين ومؤسسات المجتمع المحلي الذين يتمتعون بالرغبة الصادقة في تقديم المساعدة للطلبة على تنمية شخصياتهم من جميع جوانبها تعد أمراً أساسياً لعملية الإرشاد في المدرسة، ذلك أن عملية التوجيه والإرشاد عملية تعاونية، لا تقع على عاتق المعلم المرشد وحده، وإنما هي مسؤولية جميع من يهمهم أمر الطالب (دبور والصافي،2007).

إن العملية الإرشادية عملية منظمة يتفاعل فيها جميع من لهم علاقة بالعمليـــة التعليميـــة وخصوصا بين المدير والمرشد، لأن الاتصال والتعاون بين المرشـــد ومـــدير المدرســـة أمـــر ضروري لتقديم خدمات إرشادية شاملة ومناسبة في المدرسة،حيث أن مثل هذا التعـــاون يمـــنح المرشد النفسي مزيداً من الاحترام والتقبل، ويعمل على بناء الثقة بين المدير والمرشـــد، ودون ذلك تصبح الخدمات التي يقدمها محدودة (الخطيب،2003).

كذلك يحتاج المرشدون التربويون إلى متطلبات كثيرة من عناصر الشخصية التي يجـــب توافرها في العاملين ببرنامج التوجيه والإرشاد، من حيث حاجة برنامج التوجيه والإرشاد فـــي المدرسة إلى مشاركة فريق كفء من العاملين، وضرورة تأهيل المرشد التربوي، والتعرف على صفاته الشخصية، ويعتبر ذلك من العوامل المهمة في نجاحه بعملـــه، إذ إن خـــدمات التوجيـــه والإرشاد هي خدمات فنية متخصصة ذات أبعاد ومجالات مختلفة في حياة الطالب، وعلى هـــذا فإن من الضروري أن يقوم بها مرشد مؤهل مسلكياً ومهنياً، بالإضافة إلـــى تمتعـــه بـــصفات شخصية أساسية في عملية الإرشاد (العزة،2006).

وهناك صعوبات كثيرة تعيق أداء المرشد لمهماته الإرشادية والمتعلقة بالإدارة والمعلمين والطلبة، والتي من أهمها: ظروف العمل أو المهنة والإعـــداد والتـــدريب وظـــروف المرشـــد الشخصية والمعيشية وكذلك صعوبات في مجال التكنولوجيا. الأمر الذي قد يؤدي إلى الاغتراب لدى المرشدين (عماري، 2004).

والاغتراب هو "الحالة النفسية الاجتماعية التي تسيطر على الفرد سيطرة تامـــة تجعلـــه غريباً وبعيداً عن واقعه الاجتماعي. وهو عدم وجود الهدف عند الشخص فهو لا يستطيع توجيه سلوكه ومعتقداته وأهدافه" (خليفة،2003،ص ص 287– 300).

يعد الاغتراب ظاهرة نفسية تنتشر بين الأفراد فتجعلهم يشعرون بالانفصال عن أنفسهم ومجتمعاتهم، ومن أبعاد الاغتراب فقدان السيطرة، أو العجز، وهو شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير في المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها، والشعور بفقدان المعنى، أي أن الفرد يفتقر إلى من يوجه سلوكه وهنا يشعر الفرد بالفراغ، كما أن من مظاهر الاغتراب الانعزال الاجتماعي وهنا يشعر الفرد بالغربة والانعزال عن الأهداف الثقافية للمجتمع (النعيمي،2005).

وبالنظر إلى مجموعة الأدوار التقليدية للمرشد وأدواره الحديثة والجديدة التي تتماشى مع تطور علم الإرشاد وتطور العمل الإرشادي، فان من الطبيعي إن تواجه المرشد الكثير من المشكلات والضغوطات التي تعرقل عمله فلا يؤديه بإتقان، ومن هذه الضغوط ما يلي:

1- ضغوط تتعلق بالطلبة: من حيث عدم وعيهم بأهمية ونوع الخدمات الإرشادية التي يقدمها المرشد، وخوفهم من وصمهم بأنهم غير أسوياء، وضعف الوعي النفسي لديهم. هذا بالإضافة إلى توجه بعض الطلبة إلى غير المختصين في حل مشكلاتهم، الأمر الذي يعقد حل تلك المشكلات، فمن المحتمل إن ينصرفوا عن عملية الإرشاد أو يمكن إن يزداد قلقهم لعدم تقدم حالتهم فيزداد يأسهم، مما يدفع بعض الطلبة إلى إدمان الأدوية والعقاقير أو حتى المخدرات، وفي بعض الحالات القليلة قد يصل بعض الطلبة إلى حالة الاكتئاب، ومن ثم الانتحار (زهران،2003).

2- ضغوط تتصل بأولياء أمر الطلبة: وتنبع من ضعف اتصال أولياء الأمور بالمدرسة، أو عدم اهتمامهم بمعرفة المشكلات التي يواجهها أبناؤهم في المدرسة وخارجها، وهو ما يمكن إن ينتج عن تقصير المرشد في توضيح دوره لولي الأمر، أو نتيجة ممارسات المدرسة السلبية أثناء اجتماعات أولياء الأمور. أو اعتقاد أولياء الأمور بأن مشكلة أبنائهم الطلبة قد ترتبط بشكل أو بأخر بمشكلات الأسرة، وان أي اضطراب

لأبنائهم هو اضطراب للأسرة نفسها، مما يدفع هذه الأسر إلى القلق والضيق والرفض لمناقشة مشكلات أبنائهم، أو تقديم أية مساعده للمرشد أو المدرسة (الزيادي والخطيب، 2001).

3- ضغوط تتعلق بالإدارة والزملاء: وتتمثل بعدم إلمام المديرين والمعلمين بالخدمات الإرشادية التي يقدمها المرشد داخل المدرسة، بالإضافة إلى عدم قناعتهم بالعمل الإرشادي قد يؤدي إلى جو من التوتر والحساسية في علاقة الإدارة والمعلمين والمرشد (الزيادي والخطيب، 2001).

4- ضغوط مادية: تتلخص في عدم توافر التسهيلات الضرورية مثل المكتب الخاص بالمرشد في بعض المدارس لمزاولة عمله الفردي والجمعي، وتقديم الاستشارات للطلبة. بالإضافة إلى انعدام التسهيلات والمواد المساعدة له في عمله (عماري، 2004).

5- ضغوط متعلقة بالمرشد نفسه: حيث يحمل المرشدون في مجال الإرشاد والتوجيه مؤهلات علمية مختلفة، ولهذا الاختلاف أثر في طبيعة الخدمات المقدمة في المدرسة، بالإضافة إلى التفاوت في التدريب العملي للمرشدين، فبعضهم حضر دورات في هذا المجال، وبعضهم الآخر لم يحضر أية دورات إرشادية. هذا ولا بد من توافر سمات شخصية محددة للمرشد حتى يتمكن من العمل في مجال الإرشاد، بالإضافة إلى مؤهله العلمي (الزيادي والخطيب، 2001).

كل الضغوطات السابقة إضافة إلى أسباب أخرى منها: انعدام الثقة المتبادلة ما بين المرشد وإدارة المدرسة، وعدم قدرة المرشدين على الشعور بتغير الظروف، وقبول المسؤوليات الجديدة والانعزال عن الزملاء وقضاء الوقت في مهمات إدارية، قد تؤدي بالمرشد التربوي لأن يشعر بالاغتراب الوظيفي (Lerman,1982).

وهذا ما دفع الباحثة إلى دراسة هذا الموضوع للوقوف على مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم.

مشكلة الدراسة:

إن الغرض من هذه الدراسة هو معرفة مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم.

عناصر الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

1- ما مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم؟

2- هل تختلف مظاهر الاغتراب الوظيفي للمرشدين التربويين العاملين في قضاء عكا تبعا لمتغير الجنس؟

3- هل تختلف مظاهر الاغتراب الوظيفي للمرشدين التربويين العاملين في قضاء عكا تبعا لمتغير الخبرة ؟

4- هل تختلف مظاهر الاغتراب الوظيفي للمرشدين التربويين العاملين في قضاء عكا تبعا لمتغير المؤهل العلمي؟

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تتمثل في الموضوع الذي تم طرحه بالإطار النظري والدراسات السابقة حول الاغتراب الوظيفي للمرشدين التربويين، التي قامت الباحثة بتجميعها من حيث المظاهر، والأسباب والتي تأمل الباحثة أن يستفيد منها أصحاب العلاقة بهذه المواضيع من باحثين وطلبه، ومتخصصين، وأصحاب قرار في وزارات التربية والتعليم والمجالس المحلية المشرفة على المدارس الثانوية.

الأهمية التطبيقية:

تتمثل أهمية الدراسة التطبيقية في تقديم العديد من الفوائد للمرشدين التربويين والقائمين على إدارتهم والباحثين وأصحاب القرار التربوي، ويظهر ذلك فيما يأتي:

- المرشدين التربويين: من خلال تزويدهم بواقع الاغتراب ومظاهره وأسبابه.
- القادة التربويين في مواقع القرار: من خلال تزويدهم بصورة واضحة عن واقع الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين وحثهم على التقليل من هذه المظاهر، لما للاغتراب من تأثيرات نفسيه سلبية، وخاصة الإحساس بالوحدة النفسية والذي يمثل واحدة من ظواهر السلوك الإنساني ذات التأثير على شخصية الفرد وتكيفه وعلاقاته في المجتمع الذي يعيش ويعمل فيه.
- الباحثين: من خلال توفير مقياس عن مظاهر الاغتراب لدى المرشدين التربويين والتي يتوافر فيها الخصائص السيكومترية والتي تصلح للتطبيق في مجتمعات أخرى مماثله لمجتمع الدراسة الحالية.

حدود الدراسة ومحدداتها:

حدود الدراسة

-حدود زمانية: تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفصل الثاني للعام الدراسي 2013/2012.

-حدود مكانية: تم تطبيق هذه الدراسة في المدارس التابعة لقضاء عكا.

-حدود بشرية: تم تطبيق هذه الدراسة على المرشدين التربويين في قضاء عكا.

محددات الدراسة

تتحدد نتائج الدراسة الحالية بأداة الدراسة المستخدمة، وما لها من دلالات صدق وثبات، ومدى تمثيل العينة لمجتمع الدراسة من المرشدين التربويين، وصدق استجابات عينة الدراسة على الأداة المستخدمة.

تعريف المصطلحات:

فيما يلي تعريف لمصطلحات الدراسة وعلى النحو الآتي:

الاغتراب الوظيفي: يقصد بالاغتراب الوظيفي: " شعور الفرد بالوحدة والفراغ النفسي، والافتقاد إلى الأمن والعلاقات الاجتماعية الحميمة، والبعد عن الآخرين حتى وإن وجد بينهم. كما قد يصاحب العزلة الشعور بالرفض الاجتماعي والانعزال عن الأهداف الثقافية للمجتمع، والانفصال بين أهداف الفرد وبين قيم المجتمع ومعاييره" (خليفة، 2003، ص:39).

ويتمثل بفقدان المعنى، وفقدان المعايير، وفقدان السيطرة، والانعزال الاجتماعي، اللامبالاة، وعدم الانتماء. ويقاس في هذه الدراسة بالدرجة التي يحصل عليها المرشدين التربويون على مقياس مظاهر الاغتراب الذي تم تطويره من قبل الباحثة لهذا الغرض.

المرشد التربوي: هو شخص ذو خبرة في الإرشاد والتوجيه التربوي وفي مجال التربيــة عموما والتعليم خصوصا، يستعان به في المؤسسات التعليمية ليقوم بمهــام إرشــاد المتعلمــين وتوجيههم للأعمال التي يقومون بها داخل المدرسة أو خارجها، وغالبا ما يشترك المرشد فــي إعداد الخطط التعليمية والمناهج التربوية (جرجس،2005،ص:482).

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات ذات العلاقة

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات ذات العلاقة

يتضمن هذا الفصل جزأين:الجزء الأول يتعلق بالأدب النظري الذي نتحدث فيه عن الاغتراب الوظيفي والمرشدين التربويين.

أما الجزء الثاني في هذا الفصل فيتناول الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الاغتراب الوظيفي.

أولا: الأدب النظري

استقطبت ظاهرة الاغتراب التي يعاني منها الأفراد في الحياة العامة وما تتركه من انعكاسات سلبية على صحتهم وحيويتهم وتطورهم العديد من الباحثين في مختلف أنحاء العالم، وهذا ما يدل عليه حجم الدراسات التي صدرت وتصدر عنهم والتي تناولت موضوع الاغتراب بمختلف أنواعه بالبحث والدراسة وذلك نتيجة للتطورات الكثيرة التي تواكب هذا العصر، حيث إن المجتمع في تسارع مع وتيرة الزمن (المطرفي،2005).

وتذكر العسال أنه لو وجه علماء اللغة أجهزتهم لرصد ما يكتبه الباحثون والفلاسفة في عصرنا الحاضر، فإنها تراهن على إن كلمة الاغتراب (Alienation) سوف تحظى بالأولوية من حيث ترددها، هذا القول يبين مدى شيوع وانتشار ظاهرة الاغتراب في الفكر والدراسات المعاصرة. ويمكن القول إن الاغتراب ظاهرة إنسانية امتد وجودها ليشمل مختلف أنماط الحياة الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، وفي كل الثقافات، حيث تزايدت مشاعر هذا الاغتراب وتعددت نتيجة لطبيعة العصر الذي يعيشه الإنسان، عصر المتناقضات، عصر التنافس والتغيرات المتلاحقة، عصر طغت فيه المادة، مما أدى إلى إصابة الإنسان بالكثير من المشكلات

والاضطرابات،والتي جاء في مقدمتها ظاهرة الاغتراب التي لفتت انتباه الباحثين وكانت محــط اهتمامهم الأول (العسال،2009).

وقد وجد فرويد إن الاغتراب شيء لا بد منه بسبب ضغوط الحضارة، ووجوده قد يؤدي إلى صراع لا نهائي بين الإبداع والابتكار والتعبير عن الذات مقابل ضغوطات المؤسسات، التي تجعله دائما بمكانة قانونية غير محقق لحاجاته الإنسانية، كالحاجــة إلــى الظهــور والحنــان والاستجابة(الصرايره، 2002).

ونتيجة لأثار الاغتراب على المؤسسات عامة والمؤسسات التربويــة خاصــة، فقــد زاد الاهتمام بدراسة الاغتراب، للتعرف على مظاهره وأسبابه، بحيث أصبح الاغتراب يمثل مظاهر عديدة تتمثل بالسلبية واللامبالاة، وعدم الاهتمام، والغيــاب، ودوران العمــل والتبــاطؤ فيــه، والتخريب المتعمد والفساد، وتقديم المصلحة الخاصة على المصلحة العامة، والمركزية والرسمية المتشددة، وفقدان الانتماء الوظيفي والتنظيمي، والقصور في العلاقات الإنسانية، والنفور الذاتي وانعدام القدرة على التغيير والتقدم التكنولوجي والصناعي، وانخفاض مستوى التفاعل الاجتماعي داخل محيط العمل وخارجه وفقدان السيطرة والقدرة على التحكم، والصراع بين توقعات الفــرد والتطبيقات التقليدية للمنظمة والشعور بعدم تحقيق تلك التوقعات، وفقدان المعنى، والعزلة عــن الجماعة ومعاييرها، وعدم الرضا (Mello,2002).

مفهوم الاغتراب

يعتبر الاغتراب حالة وشعور، يشعر به الفرد في حالة تعرضه لضغوط معينة أو مروره بأزمات معينة، والاغتراب مفهوم قديم عرف منذ القدم ولكن الآن بدأ إلقاء الضوء عليه بشكل اكبر فتعددت التعاريف وتنوعت بتنوع وجهات النظر للباحثين، وهنالك عده تعريفات منها:

عرفه الموسوي بأنه " شعور الفرد بانفصاله عن ذاته، وعن قيمه ومبادئه ومعتقداته وطموحاته، وينعكس ذلك من خلال إحساس الفرد بعدم الفاعلية بسبب عوامل نقص تتعلق بالبنية المعرفية الذاتية من جهة وبنية المعارف والسلوكيات الاجتماعية والثقافية من جهة أخرى، حيث يتجلى بعدها سلوك اللانتماء والشعور بلا معنى وللأهداف واللامعيارية والتشيؤ والعجز والعزلة الاجتماعية والتمرد واليأس بالإضافة إلى الشعور بانعدام الأمن وفقدان الثقة في الذات والموضوع معا" (موسى،2002، ص70).

ويعرف بأنه "عدد من المظاهر والمشاعر والصفات لها أسباب ومظاهر ونتائج. ترتبط بعلاقة الفرد مع ذاته ومع المحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه" (المجالي،1993، ص 352).

مصطلح الاغتراب في اللغة

إن المقابل للكلمة العربية "اغتراب" أو "غربة"، هو الكلمة الانجليزية " Alienation "، والفرنسية "Aliénation "، وفي الألمانية "Entfremdung "، وقد اشتقت كل من الكلمة الانجليزية والفرنسية أصلها من الكلمة اللاتينية "Alienatio " وهو اسم مستمد من الفعل اللاتيني"Alienare " والذي يعني نقل ملكية شيء ما إلى آخر، أو يعني الانتزاع أو الإزالة. وردت على عدة معان كما ذكرها شاخت (1980) وهي:

1) **المعنى القانوني:** يشير إلى تحويل ملكية شيء ما إلى شخص آخر.

2) **المعنى الاجتماعي:** التعبير عن الإحساس الذاتي بالغربة أو الانسلاخ سواء عن الذات أو عن الآخرين.

3) **المعنى السيكولوجي:** وهو حالة فقدان الوعي، وعجز أو فقدان القوى العقلية أو الحواس.

4) **المعنى الديني:** وهذا المعنى يتعلق بانفصال الإنسان عن الله، أي يتعلق بالخطيئة وارتكاب المعصية. (العسال،2009، ص16).

تطور مفهوم الاغتراب

استخدم مصطلح الاغتراب (Alienation) في توظيفات متنوعة في التراث الديني، والنفسي، والفلسفي، وظهر هذا التنوع في استخدام مصطلح الاغتراب بعد ذلك كونه نتيجة مصاحبة لاختلاف الاتجاهات الفلسفية، والسيكولوجية، والسوسيولوجية، التي اهتمت في تناول هذا المفهوم منذ أول استخدام فلسفي له في نظرية العقد الاجتماعي. وان معظم التحليلات المعاصرة تكاد تجمع على إن أول من استخدم مصطلح الاغتراب بشكل منهجي منظم هو هيجل (Hegel) في الفلسفة الألمانية في أواخر القرن الثامن عشر ومستهل القرن التاسع عشر، بعد ذلك استخدم ماركس مصطلح الاغتراب في مخطوطات عام 1844، وفي أجزاء أخرى من مؤلفة رأس المال، وذلك في تحليله لطبيعة العلاقات الاجتماعية في النسق الرأسمالي للإنتاج (الزغل وعضيبات، 1990).

أما حاليا فقد نجحت ظاهرة الاغتراب، باعتبارها حالة مميزة للإنسان في المجتمع الحديث، في أن تفرض نفسها على كثير من مجالات المعرفة العلمية لا سيما الاجتماعية منها. فظاهرة الاغتراب تعد من أكثر الظواهر تناولا في الكتابات التي تعالج مشكلات المجتمع

الحديث، حتى إن منظمـــة الـــصحة العالميـــة (World Health Organization) اعتبـــرت الاغتراب من أمراض العصر الأكثر انتشارا (عمران،1990).

يمكن القول إن الاغتراب ظاهرة إنسانية لها وجود في مختلف أنماط الحياة الاجتماعيـــة، وعلى الرغم من حداثة دراسة الاغتراب كظاهرة نفسية، تعبر عن معاناة الإنـــسان المعاصـــر وصراعه مع ذاته ومع مجتمعه، إلا إن مفهوم الاغتراب لا يعد جديدا، فمن الممكن تتبع جـــذور مفهوم الاغتراب عميقا في كتابات أوائل المفكرين الاغريق مثل ســـقراط، وكتابـــات القـــديس اوغسطين اللاهوتية، وكذلك مارتن لوثر، وإذا قلبنا هذا المفهوم عبر مسيرة الفكـــر الإنـــساني نلاحظ تعدد، بل تشتت تفسيراته ومضامينه، مما يؤكد طابعه المركب، إذ لقي الكثير من الاهتمام لدى المفكرين والفلاســـفة علـــى اخـــتلاف توجهـــاتهم وانتمـــاءاتهم الفكريـــة والإيديولوجيـــة (فضالة،2010). وفيما يلي عرض لأبرز هؤلاء المفكرين:

مفهوم الاغتراب عند هوبز ولوك (Hoops& Locke): تطرق هوبز في كتاباته إلـــى موضوع الاغتراب، مشيرا إلى معناه القانوني، سواء بالتخلي عن الشيء أم بنقله إلى الآخرين. فالفرد في نظر هوبز لا يستطيع إن يدخل في العقد الاجتماعي إلا إذا انتزع من نفسه الحق في إن يفعل أي شيء يجب إن يفعله. فينتقل إلى الأخر صاحب السلطة المطلقة والـــسيادة الكاملـــة وحقه الطبيعي في استخدام قوته كما يريد، وذلك من أجل الحفاظ على حياته الخاصة. ففي كتابه "التنين" يبين هوبز إن الاغتراب هو فعل إرادي حر، أو هو تضحية لا بد منها، يقوم بها الفـــرد من أجل منفعته ومصلحته، وحسب اعتقاد هوبز يكسب الفرد أكثر مما يخسر عندما يقوم بنقل ما يمتلكه من حقوق طبيعية إلى إنسان آخر، أو مجلس من الأفراد، يمثل السلطة والسيادة المطلقة. وقد ترددت فكرة الاغتراب عند لوك مماثلة لتلك التي كان يستخدمها هوبز، ليشير إلـــى فكـــرة التخلي عن، أو التسليم إلى...الخ من كلمات تعبر عن نقل الحقوق الطبيعية وتسليمها إلى سلطة

المجتمع. ويمكن القول أن هوبز ولوك يتفقان على جوهر فحوى الاغتراب، الذي يتمثل في فكرة التخلي التي تعد نظرية العقد الاجتماعي المصدر الأساسي عن الحقوق الطبيعية وتسليمها إلى المجتمع على أنه فعل إرادي حر، وبمثابة تضحية عن طيب خاطر، وبذلك يكون الاغتراب بهذا المعنى ايجابيا، حيث يعد شرطا أساسيا لخروج الإنسان من حالته الطبيعة إلى الحالة الاجتماعية، وذلك لضمان قيام المجتمع المدني السياسي(العسال،2009).

مفهوم الاغتراب عند جان جاك روسو(Jean-Jacques Rousseau): تعد نظرية العقد الاجتماعي المصدر الأساسي الذي استخدم فيه مفهوم الاغتراب في مجال الفلسفة، وأشار روسو إلى المفهوم القانوني للاغتراب مؤكدا على مسألة التنازل أو التخلي،حيث يتنازل الأفراد عن بعض أو كل حقوقهم وحرياتهم للمجتمع، وذلك بحثا عن الأمن الاجتماعي في إطار المجتمع، كما أكد ذلك كل من هوبز ولوك. ويعد روسو من ابرز الفلاسفة الذين تحدثوا عن الاغتراب قبل هيجل، وفي كتابه العقد الاجتماعي يتحدث روسو عن الاغتراب ليشمل معنيين الأول إيجابي والثاني سلبي. ففي المعنى الإيجابي قصد روسو بالاغتراب تلك العملية التي من خلالها يقدم كل شخص ذاته للجماعة لتكون تحت توجيه الإرادة العامة، وتصبح جزءا من الكل، وبذلك يكون الاغتراب هنا عاما، يضع فيه الإنسان ذاته من أجل هدف كريم للجماعة. أما المعنى السلبي فينتقد فيه روسو الحضارة والمجتمع، حيث يرى روسو أن الحضارة قد سلبت الإنسان ذاته وجعلته عبدا للمؤسسات الاجتماعية، التي هو إنشائها وكونها، وأصبح تابعا لها. من هنا يفقد الإنسان التناغم العضوي كما هي الحال في حالة الطبيعة فتحدث المشكلات بين ما ينبغي إن يكون عليه الإنسان، وبين ما يكون عليه بالفعل وبذلك يحدث الاغتراب (فضالة،2010).

مفهوم الاغتراب عند شيلر (Schiller): أما شيلر فقد تأثر بالمعنى السلبي للاغتراب عند روسو،وتناول موضوع الاغتراب عند الإنسان الحديث الذي يعاني الغربة والانفصال في ظل ظروف لا إنسانية، تلك التي تمخضت عن الثورة الصناعية وأصبحت تهدد الإنسان كثيرا. ففي هذه الحياة يصبح الإنسان مجرد صورة مشوهة للعمل الروتيني الذي يؤديه وتعقيدات هذا العمل. ويشدد شيلر على انفصال الإنسان ما بين غرائزه الطبيعية، وملكاته العقلية، الأمر الذي ينعكس في داخل المجتمع، في شكل فوضى أخلاقية بسبب الحضارة. كما يشير شيلر إلى موضوع آخر،عندما يتحدث عن الاغتراب الايجابي، حيث تنفصل الذات عن العالم الخارجي وتتأمله بوصفه موضوعا جماليا، حيث تتحرر الذات من الحضارة لتصير ذاتاً فريدة متميزة (حماد،1995).

مفهوم الاغتراب عند هيجل (Hegel): يعد هيجل ابرز المتحدثين عن الانفصال المتأصل في وجود الإنسان كفاعل وكموضوع لأفعال الآخرين، ولقد شاع استخدام الاغتراب بمعنى الانفصال في الفلسفة المثالية الألمانية التي أصلت حالة الانفصال وأقامت نسقا من الثنائيات المتقابلة، وقد ميز هيجل بين أنواع الاغتراب العديدة على مستوى الشخصية والنظم الاجتماعية والثقافية وأثار قضية جوهرية وهي اغتراب الشخصية والذي يكمن في الصدام بين ما هو ذاتي وما هو واقعي (أبو حماد،2008).

يعتبر مفهوم الاغتراب من القضايا الهامة التي عالجها هيجل، فهو بالنسبة إليه يمثل حقيقة تستمد جذورها من وجود الإنسان في العالم، ويعرف هيجل الاغتراب بأنه "انفصال الإنسان عن ذاته وأفعاله وعن الآخرين، انفصالا تصبح معه كل الأشياء غريبة عنه، وقد يقصد أيضا عدم امتلاك الإنسان لذاته نتيجة ضياعها واستلابها على نحو يؤدي إلى السقوط في العبودية (حماد،1995).

مفهوم الاغتراب عند فيورباخ (Ludwiq Feurbach): تنطلــق معالجــة فيورباــاخ للاغتراب من نقده للدين، حيث إن الاغتراب لديه يتمثل في الاغتراب الــديني بــين الإنــسان والخالق والذي هو أساس كل شيء سواء أكان نفسي أو اجتماعي أم فلسفي، فالخالق بخصائصه وقدراته مستقل عن الإنسان، مع العلم إن الحــل مــن وجهــة نظــره يكمــن فــي التــصور الانثروبولوجي للدين حيث تعود للذات خصائصها ووجودها (حماد،1995).

مفهوم الاغتراب عند كارل ماركس (Karl Marx): يعتبر كارل ماركس في مقدمة من تناولوا الاغتراب لاعتباره ظاهرة اجتماعية تاريخية سواء من حيث نشأتها أم تطورهــا، وقــد تدرج حتى وصل إلى فكرته الأساسية عن الاغتراب وهي اغتراب الإنسان عن العمل من خلال فهمه للنظام الاقتصادي، وتناول ماركس الاغتراب الذي يصاحب العمليات الإنتاجية من أربــع زوايا هي: اغتراب العامل عن نتاج عمله، واغتراب العامل عن عمله، واغتراب العامل عــن نفسه، واغتراب العامل عن الآخرين (عويدات،1995).

مفهوم الاغتراب عند اريك فروم (Erich Fromm): فقد تحدث عن الاغتراب بــشكل عام، واستخدم في شرحه لهذا المفهوم مصطلحات عديدة، ويقر فروم بأن هيجل هو الذي صاغ مفهوم الاغتراب، وان هيجل وماركس قاما بإرساء أساس فهم مشكلة الاغتراب، وبأنه يحــاول تطبيق مفهوم ماركس عن الاغتراب على الموقف المعاصر. ففي كتابه المجتمع السوي يقــول " المقصود بالاغتراب نمط من التجربة يعيش فيها الإنسان نفسه كغريب، ولم يعد الإنسان كمركز لعالمه وكخالق لأفعاله، بل إن أفعاله ونتائجها تصبح سادته الذين يطــيعهم أو الــذين يعبــدهم (حماد،1995،ص 45).

وقد ركز فروم في مناقشته لمفهوم الاغتراب على قضية اغتراب الإنسان عن ذاته، مــع العلم إن مفهوم فروم عن الذات مشابه لمفهوم ماركس وهيجل، وذلك من خلال التركيــز علــى

معاني الخصوصية والإرادة والاستقلال عن التوجيه الخارجي، ولكن يشدد فروم على ضرورة تطوير الذات والقضاء على أي شيء يحول دون ذلك. ويتمثل الاغتراب عن الذات على نحو ما يتصوره فروم في شيء مماثل لانعدام أو افتقاد الشعور بالذات وبالعفوية والفردية (العسال،2009).

مفهوم الاغتراب عند اميل دوركايم (Emile Durkheim): تناول دوركايم الاغتراب في سياق تحليله لما سماه بظاهرة (الانومي Anomie) والتي تعني فقدان المعايير، فهو يعتقد إن سعادة الإنسان لا يمكن تحقيقها بصورة مرضية ما لم تكن حاجاته متناسبة أو متوازية مع الوسائل التي يملكها لإشباعها، وأشار إلى إن عزلة الإنسان وبعده عن التضامن الاجتماعي هي مصدر اغترابه في المجتمع الحديث، وان التصنيع والديمقراطية الجماهيرية والنزعة العلمانية قد أدت إلى النزعة الفردية التي سادت التاريخ الحديث والتي بدت مظاهرها في اليأس والوحدة والاكتئاب والتي هي من مظاهر الاغتراب (عويدات،1995).

أما موضوع الاغتراب الوظيفي فهو موضوع حديث التناول وذلك يدفعنا عن التساؤل عن: ما هو مفهوم الاغتراب الوظيفي؟ وما هي مظاهره؟ وما هي العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي؟

الاغتراب الوظيفي:

يعتبر الاغتراب الوظيفي ظاهرة خطيرة جدا ومؤشر على مرور المؤسسة بأزمة حقيقية ربما تسارع بها إلى الانحدار والفشل، فالاغتراب الوظيفي يعني توصل العاملين بالمؤسسة إلى قرار بأن المؤسسة التي يعملون بها لم تعد المكان المناسب للاستمرار في العمل معها لأسباب تتعلق بالمؤسسة ذاتها أكثر مما تتعلق بالموظف، وهو قرار خطير يمس علاقة الموظف

بالمؤسسة التي يعمل فيها، وولاؤه لها يترتب عليه نتائج وخيمة لكلا الطرفين غالبا ما تنتهي بانتهاء العلاقة بينهما نهاية غير مرضية (المطرفي،2005).

ويمر الاغتراب الوظيفي بمراحل ثلاث، المرحلة الأولى: مرحلة الاغتراب النفسي، المرحلة الثانية: مرحلة الاغتراب الذهني، المرحلة الثالثة: مرحلة الاغتراب الجسدي، وتزداد خطورة هذه المراحل تدريجيا وتصبح العلاقة بين كل مرحلة والمرحلة التالية لها علاقة تراكمية تؤدي إلى زيادة محصلة سلبياتها ورفع حدتها (العسال،2009).

مظاهر الاغتراب الوظيفي

لقد اهتم أنصار علم الاجتماع وخاصة سيمان (Siman) بتطوير التعريفات الواردة في التراث السوسيولوجي والسيكولوجي والفلسفي لموضوع الاغتراب، بهدف تطويعها للعمل التجريبي، وقد تناول سيمان مفهوم الاغتراب من الناحية الاجتماعية، وظهر في بحثه المعروف حول معنى الاغتراب، خمسة مظاهر أو أبعاد للاغتراب وهي:

1. **فقدان السيطرة أو حالة اللاقدرة (Powerlessness):**

وهذا المعنى للاغتراب يشير إلى شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير على المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها، فالفرد المغترب هنا لا يتمكن من تقرير مصيره، أو التأثير في مجرى الأحداث الكبرى، أو في صنع القرارات المهمة التي تتناول حياته ومصيره، فيعجز بذلك عن تحقيق ذاته.

2. **اللامعنى أو فقدان المعنى (Meaninglessness):**

وهنا يعني الاغتراب شعور الفرد بأنه يفتقر إلى مرشد،أو موجه للسلوك. والفرد المغترب هنا يشعر بالفراغ الهائل نتيجة لعدم توافر أهداف أساسية تعطي معنى لحياته، وتحدد اتجاهاته، وتستقطب نشاطاته.

3. اللامعيارية (Anomie) أو (Normlesseness):

وهنا يعني الاغتراب شعور الفرد بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة، وأنه بحاجة لهـا لإنجاز الأهداف، وهذه الحالة تنشأ عندما تتفكك القيم والمعايير الاجتماعية وتفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه.

4. الانعزال الاجتماعي أو حالة العزلة واللاانتماء (Social Isolation):

يعني الاغتراب هنا شعور الفرد بالغربة والانعزال عن الأهداف الثقافية للمجتمع. وفي هذه الحالة لا يشعر الفرد بالانتماء إلى المجتمع أو الأمة.

5. الاغتراب الذاتي أو النفور من الذات (Self-Estrangement):

وهنا يشير الاغتراب إلى شعور الفرد بعدم القدرة على إيجاد الأنشطة المكافئة ذاتيا، بمعنى إن الإنسان لا يستمد الكثير من العزاء، والرضا، والاكتفاء الذاتي عن نشاطاته، ويفقد صلته بذاته الحقيقية، ويصبح مع الزمن مجموعة من الأدوار والسلع والأقنعة، ولا يتمكن من أن يشعر بذاته ووجوده إلا في حالات نادرة (الزغل وعضيبات، 1990).

العوامل التي تؤدي إلى الاغتراب الوظيفي

أ. العوامل التي تعود للعاملين أو الموظفين في هذه المؤسسة:

1. الخوف وعدم الأمان الوظيفي:

يعرف ثورب كاتز(Thorb Katz) الخوف كما ورد عند (فضاله،2010،ص 69)، بأنه "انفعال تثيره المواقف الخطرة أو المنذرة بالخطر، والتي يصعب على المرء مواجهتها، أي انه انفعال مصاحب لغريزة الهرب. إن شعور العاملين بالخوف وعدم الأمن الوظيفي، يؤدي حتما إلى محاولتهم الهروب من تلك المشاعر والانفعالات، كما يؤدي أيضا إلى تشتت الجهود المبذولة

أثناء وقت الدوام الرسمي، وهذا من شأنه إن يؤدي إلى انتشار ظاهرة الاغتراب الوظيفي بين العاملين في الوزارات أو المؤسسات".

2. نقص الكفاءة عند العاملين في هذه المؤسسات:

إن نقص كفاءة العاملين في المؤسسة، من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي بين العاملين في المؤسسة، حيث يسعى كل منهم إلى محاولة إرجاع أسباب ضعف أدائه إلى ظروف خاصة بالمؤسسة التي يعمل بها، ونتيجة لنقص الكفاءة فان بعض العاملين يلجأ إلى الغياب عن العمل، كما يتصرف البعض منهم قبل نهاية الدوام، وأيضا تكثر المشاجرات بين العاملين، وهذا يمثل الاغتراب الوظيفي (العيسوي،1997).

3. وقت الفراغ:

إن وجود وقت فراغ لدى العاملين من شأنه أن يؤدي إلى كثرة الأحاديث الجانبية، خاصة إذا كانت المشكلة موجودة لدى عدد كبير من العاملين، حيث يتصرف العاملون إلى بحث مشاكلهم الشخصية والتشاور في حلها، بدلا من قضاء وقت الدوام الرسمي في إنجاز الأعمال (العيسوي،1997).

4. توجهات الموظفين أو العاملين في المؤسسة:

إن الاغتراب الوظيفي قد ينجم بالأساس عن عدم ملاءمة قيم العمل وضوابطه وأهدافه مع توجهات الفرد وأهدافه وقيمه، أي إن الهدف الذي يتجه عمل الفرد نحوه غير مرغوب فيه، أو إن محيط العمل الذي يعمل في أجوائه لا يعطيه ما يستحق من اهتمام، وان حاجات الفرد ورغباته لا تحظى بالرعاية، بل لا تستشعر من قبل الآخرين (الكبيسي،2004).

5. سوء إدارة الوقت:

إن أكثر العاملين لا يحسن استغلال الوقت بفعالية، وللأسف هناك من الناس من يظـــن أن تنظيم الوقت معناه الجد التام ولا وقت للراحة، والبعض يظن أن تنظيم الوقت شـــيء تافـــه ولا وزن له، ذلك لأنهم لا يقيمون لأهمية الوقت وزنا، وهذه المفاهيم تجعل عملنا منخفض الإنتاجية، فمهما عملنا واجتهدنا لعدة ساعات، فإننا لن نكون منتجين ما لم ننظم أوقاتنا ونتخلص من كل ما يضيع علينا أوقاتنا (فضالة،2010).

6. ضعف مقومات القيادة:

إن ضعف مقومات القيادة لدى القائد وعدم إلمامه بالمهارات الإدارية تعتبـــر مـــن أهـــم العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي (فضالة،2010).

7. عدم التخصص بالعمل من قبل الموظفين:

إن تنمية الموارد البشرية تتم عن طريق التوسع في التعليم والتدريب، ومن ثم يتوفر عدد من المتخصصين في مجالات العمل المختلفة، وتكمن المشكلة في عدم الاستخدام الأمثـــل لهـــذه التخصصات، وذلك بوضعها في مجالات عمل مختلفة تماما عن تخصصها مما يقلل مـــن أداء المتخصص في العمل الذي أسند إليه في غير مجال تخصصه (الهواري،2000).

8. اليأس والاستسلام للفشل:

إن اليأس من أسوأ الصفات التي انتشرت بين العاملين في هـــا العـــصر الـــذي نعيـــشه، وبالرغم من إن الجميع يعرف مساوئ اليأس فإننا على الأقل نقف ســـلبيين أمامـــه. وان عـــدم الاعتماد على النفس، والثقة والمقدرة على العمل، وعدم مواصلة العمل، يجعل سلوك الانسحاب والسلبية في ميادين العمل ظاهرة سيئة،ومدمرة في مواقع الإنتاج وفي الحياة، ويجب أن نعمـــل ولا نغادر ساحة الأعمال إلا في النهاية، والإنسان الناجح في الحياة هو القـــادر علـــى تخطـــي

العقبات، وعلى تحقيق الأهداف، بالرغم من وجود الصعوبات، والقضاء على الخوف واليأس الذي ملأ الصدور وافسد أبواب الفكر الحر والنشاط الجريء. إن العامل أو الموظف قد يمر بتجربة فاشلة في عمله، وليس معنى ذلك الاستسلام للفشل، لأنه يحطمه ويدخل اليأس في قلبه، ولكن عليه إن يحقق ما يريده بكثرة المحاولات، إن الاستسلام للتخلف وعدم تصحيح الخطأ لهما أثر سلبي وسيء ينعكس على العمل، وبالتالي على الدولة. إن اليأس والاستسلام للفشل والعوامل المسببة له في العمل تعتبر أحد العوامل الرئيسية المسببة لظاهرة الاغتراب الوظيفي (الغمري،2002).

9. الكبت واللاوعي:

إن الأعراض النفسية والأعراض الفسيولوجية للكبت واللاوعي تتمثل في القلق والتوقع السيئ، والتحفز دون أن يكون هناك سبب لذلك، مع سهولة الاستثارة العصبية، وعدم الاستقرار والأرق. ومن الملاحظ على العامل أو الموظف الذي يعاني الكبت، عدم قدرته على أداء العمل بحيوية ونشاط، وهذا من شأنه أن يساعد على اغترابه عن العمل الذي يمارسه سواء كان عملا فنيا أو إداريا (صادق،1996).

10. الانطوائية والانعزالية:

إن العامل الانطوائي والانعزالي هو العامل الذي ينتابه شعور بالغربة والانعزال عن التيارات السائدة في المؤسسات التي يعمل بها، ومن ثم فهو لا يشعر بالانتماء إلى هذه المؤسسة، أو المجتمع الذي يعيش فيه، وهذا النوع من العاملين يعاني من الاغتراب النفسي الذي يؤثر على سلوكه داخل المؤسسة (الزغل وعضيبات،1990).

ب. العوامل التي تعود إلى المؤسسة هي:

1. الخلل في تقارير كفاية الأداء:

تفتقر تقارير الأداء السنوية للموظفين إلى الأسس الموضوعية، نظرا لاعتمادها في الغالب على تقديرات فردية من جانب الرؤساء المتخصصين، مما يجعلها تتأثر بالاعتبارات والأهـواء الشخصية، ويؤثر في النهاية على العلاقات الوظيفية التي ينبغي أن تقوم بين المـوظفين وبـين الإدارة في هذه المؤسسات (الغمري،2002).

2. ضعف الفاعلية الإدارية في هذه المؤسسات:

إن عدم فعالية الإدارة في هذه المؤسسات، يؤدي إلى عدم قدرة الإدارة على أداء المطلوب منها، وبالتالي التفكير في إعادة بنائها على مبادئ الإدارة السلوكية، وهذا يعني إن تأخذ بعـين الاعتبار العمل الواجب أداؤه، والمهارات التي يحتاجها لأداء هذا العمل، لتصبح قـادرة علـى مجاراة الخطى السريعة للتطور التقني، ولتتحمل كافة مسؤولياتها، ولن يتحقق ذلك إلا إذا كانت شروحات ووصف العمل تسمح لكل موظف بالمشاركة في صنع القرارات التي تؤثر به وتتعلق بعمله (أبو سن،1991).

3. المكننة والأتمتة:

يذكر إن الثورة التكنولوجية الحديثة، ساهمت في انتشار الاغتراب بـين العـاملين فـي المؤسسات الإنتاجية، والخدماتية على حد سواء وذلك نتيجة لهيمنة الأتمتة والأجهزة الحاسـبية والالكترونية. فقد أصبح هذا التقدم والتطور مهددا للعلاقات الإنسانية ومثيرا للأمراض والمشاكل النفسية والاجتماعية، فبعد أن كان الحرفيون والمهنيون والإداريـون سـادة علـى أجهـزتهم ومكاتبهم، أصبحوا خدما لها خاضعين لإرادتها (الكبيسي،2004).

4. ضعف نظام الحوافز:

إن عدم وضوح نظام الحوافز، أو خضوعه للمجـــاملات والعلاقـــات الشخـــصية، بـــين الموظفين والقيادة العليا للمؤسسة أو الوزارة، يعتبر من أهم العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي، لأن الموضوعية في تطبيق نظام الحوافز شرط لناجحـــة (المقـــصود المؤســـسة أو الـــوزارة)، فمستوى الاغتراب الوظيفي بشكل عام يتأثر بغياب الحوافز، لا ســـيما أن هنـــاك عـــددا مـــن النظريات والدراسات التي سعت لمعرفة العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والحـــوافز، فمدرســـة العلاقات الإنسانية ترى إن الموظف السعيد هو موظف منتج، بينما ترى المدرسة السلوكية انه لا توجد علاقة بالضرورة بين الاغتراب والإنتاج. وعموما قد يكون الاغتراب ناتجا عن الظروف المحيطة بالعمل، أو الزملاء في العمل، بيئة العمل والخدمات... ألخ (عنوز،1999).

5. اتساع حجم المؤسسة:

إن أزياد حجم المؤسسة، يؤدي إلى آثار سلبية على العاملين فيها، ومن أهم هـــذه الآثـــار تشتت جهود المدراء في العمل الإداري والإشراف على الشؤون الفنية بالمؤســـسة،وهذا يـــشعر الموظف أو العامل إن الاشراف عليه من قبل الرئيس المباشر أو من ينوب عنه ضعيفة، مما قد يؤدي إلى تساوي المجد بغيره من العاملين، ويسهم هذا في إن يسود شعور بعدم العدالـــة بـــين العاملين المجتهدين في العمل، وبالتالي الإهمال واللامبالاة وعدم الرضا عـــن العمـــل بمعنـــى الاغتراب الوظيفي (العيسوي،1997).

6. عدم استخدام عوامل التحفيز:

إن من أهم مظاهر الالتزام هو اندفاع العاملين في العمل، والذي يعد مظهرا حيويـــا مـــن مظاهر العمل الجيد لتحقيق الأهداف المحددة من قبل إدارة المؤسسة، بينما مـــن أهـــم مظـــاهر الهبوط في المعنويات، والإحباط، والاستياء لدى العاملين هي:

1- عدم وجود الهمة والنشاط في العمل (الاغتراب).

2- عدم التعاون بين العاملين في المؤسسة او الوزارة.

3- عدم المحافظه على الدوام الرسمي.

4- اهمال التوجهات والإرشادات.

5- عدم احترام مواقيت إنجاز العمل.

6- التذمر المستمر في العمل.

فعندما تنحرف الأمور عن مسارها الطبيعي في العمل، فغالبا ما يتخذ بعض العاملين مواقف وردود افعال تدل على سخطهم واستيائهم، فضلا عن التهكم والسخرية، مما يدل على احباطهم واغترابهم، والمشكلة انهم قد يجرون عددا كبيرا من زملائهم إلى دائرة الاحباط، وعند ذلك من الصعب إحياء معنوياتهم وتحسين أدائهم (ابراهيم،1993).

7. عدم ظهور دور الموظف او العامل في المؤسسة:

يتعرض العامل أو الموظف لعدد كبير من المواقف داخل المؤسسة التي يعمل بها، وهذه المواقف قد تدفعه إلى اتخاذ موقف ما إذا تضمنت تهديدا حقيقيا بالنسبة لوجوده، أو لسعادته المادية والمعنوية. فإذا ما شعر البعض من العاملين إن دوره في المؤسسة التي يعمل بها أصبح مهددا من خلال قيام بعض العاملين بإلغاء دوره، أو التقليل من أهمية دوره، بقصد أو بدون قصد، فإن ذلك من شأنه أن يعرض العامل لمجموعة من مثيرات الانفعال التي تنتابه مثل الخوف والغضب والضيق، هذه العمليات الفسيولوجية من شأنها أن تعرقل وظائف الجسم، ومن ثم تساعد على انتشار الاغتراب النفسي لدى العامل (العيسوي،1995).

8. المنافسة الشديدة بين العاملين داخل المؤسسة:

إن المنافسة بين العاملين في المؤسسة الواحدة تأتي في الغالب لصالح العمل، طالما لم تتجاوز المنافسة القواعد الصحيحة، والتي تتمثل في بذل الجهود في الحصول على أكبر استفادة مادية ومعنوية ممكنه من الوزارة أو المؤسسة، لكن إن خرجت المنافسة بين العاملين عن هذه القواعد، كأن يتبع العاملون بعض الأساليب غير المشروعة للوصول إلى مكاسب لا يستحقونها، فان ذلك من شأنه إن يدفع من يجيدون العمل فقط إلى اليأس من الوصول للمكاسب التي يريدونها، ومن ثم تنخفض معدلات أدائهم، وان استسلام العاملين بالمؤسسة لليأس ومشاعر الإحباط من شأنه أن يؤدي إلى اغترابهم وظيفيا عن الوزارة أو المؤسسة التي يعملون بها (العيسوي،1997).

الإرشاد:

تزداد حاجة الأفراد والجماعات إلى الإرشاد يوما بعد يوم، نتيجة للتقدم التكنولوجي الذي تشهد مختلف مناحي الحياة، ونتيجة للتغيرات والتقلبات الأسرية والاجتماعية والاقتصادية المصاحبة لذلك التغير، وازدياد القلق والتوتر المرتبط بكل ذلك. وقد انعكست آثار تلك التغيرات على الأفراد وبخاصة طلبة المدارس، وبرزت أعراض ذلك بأشكال سلوكية تعيق عملية التعلم لديهم، وتجعل بعضا منهم في حالة من الاضطراب والقلق وعدم الاتزان الانفعالي، والبعض الآخر عرضة لأن يكون مثل ذلك، مما جعل طلبة المدارس بحاجة ماسة إلى الخدمات التي يقدمها الإرشاد، وهي خدمات وقائية ونمائية وعلاجية متنوعة، ولم تعد مثل تلك الخدمات ترفا تربويا بل ضرورة يجب توفيرها لكافة الطلبة في مختلف المراحل الدراسية (الخطيب،2003).

تعريف الإرشاد:

مصطلح الإرشاد النفسي مصطلح يستطيع كل واحد أن يفهمه، لكن لا يوجد اثنان يفهمانه بنفس الطريقة، وهذا يعني أن هناك المئات من التعريفات لهذا المصطلح، ويرجع السبب في عدم الاتفاق على تعريف للإرشاد إلى تعدد مجالاته، واختلاف نظرياته.

ويمكن تصوير الإرشاد على انه علاقة مساعدة تتضمن ما يلي:

1. شخص يطلب المساعدة.
2. شخص آخر لديه الرغبة في تقديم تلك المساعدة. وهو مؤهل ومدرب على ذلك.
3. موقف يسمح بتقديم تلك المساعدة وتلقيها (الخطيب،2003،ص20).

وقد تناول العديد من الكتاب والمؤلفين مفهوم الإرشاد النفسي بتعاريف شتى. وتشير هذه التعاريف إلى ما يلي:

تعريف اولسن (Olson):

يرى أن الإرشاد النفسي من أهم الخدمات الأساسية في عملية التوجيه، وان عملية الإرشاد تبدو ظاهريا بسيطة حيث أنها بالنسبة للمشاهد العادي لا تزيد عن كونها مناقشة ودية بين شخصين تربطهما علاقة إخلاص وثقة، لكنها بالنسبة للمشاهد الخبير أكثر من مجرد محادثة، ويبذل المرشد جهدا ليساعد المسترشد على أن يكشف عن قصته بطريقته الخاصة وليكشف عن أفكاره ومشاعره الحقيقية (زيدان وشواقفه،2007).

تعريف باترسون (Patterson):

إن الإرشاد يتضمن مقابلة في مكان خاص يستمع فيه المرشد ويحاول فهم المسترشد، ومعرفة ما يمكنه تغييره في سلوكه بطريقة أو أخرى يختارها ويقرها المسترشد. ويجب أن

يكون المسترشد يعاني من مشكلة، ويكون لدى المرشد المهارة والخبرة للعمل مـــع المـــسترشد للوصول إلى حل المشكلة (أبو عيطه،2000).

تعريف جود (Joud):

يقصد بالإرشاد " تلك المعاونة القائمة على أساس فردي وشخصي فيما يتعلق بالمشكلات الشخصية،والتعليمة، والمهنية، والتي تدرس فيها جميع الحقائق المتعلقة بهذه المشكلات، ويبحث عن حلول لها، وذلك بمساعدة المتخصصين وبالاستفادة من إمكانيات المدرسة والمجتمع، ومـــن خلال المقابلات الإرشادية التي يتعلم المسترشد فيها اتخاذ قراراته" (زيدان وشواقفه،2007).

تعريف روجرز (Rogers):

عرف الإرشاد بأنه "عملية بواسطتها تسترخي الذات في أمن العلاقة مع المرشد، حيث يتم إدراك الخبرات التي أنكرت سابقا، ويتم تقبل هذه الخبرات وتتوحد وتتكامـــل مـــع ذات بديلـــة" (الخطيب،2003،ص21).

تعريف زهران:

عرف الإرشاد على انه "عملية واعية مستمرة بناءة ومخططة، تهدف إلى مساعدة الفـــرد لكي يعرف نفسه ويفهم ذاته، ويدرس شخصيته جسميا وعقليا واجتماعيا وانفعاليا، ويفهم خبراته، ويحدد مشكلاته وحاجاته، ويعرف الفرص المتاحة له، وأن يستخدم إمكاناته وينميها بذكاء إلـــى أقصى حد مستطاع، وأن يحدد اختياراته، ويتخذ قراراته ويحل مشكلاته فـــي ضـــوء معرفتـــه وخبرته بنفسه إضافة إلى التعليم والتدريب الخاص الذي يحصل عليه عن طريـــق المرشـــدين المربيين والوالدين، وذلك في مراكز التوجيه والإرشاد في المدارس وفي الأسرة، لكي يصل إلى تحديد وتحقيق أهداف واضحة، تكفل له تحقيق ذاته وتحقيق الصحة النفسية والسعادة مع نفـــسه،

ومع الآخرين في المجتمع، والتوفيق شخصيا وتربويا ومهنيا وأسريا وزواجياً (الخطيب، 2003،ص22-23).

وتعرفه الجمعية الأمريكية لعلم النفس: انه الخدمات التي يقدمها اختصاصيون في علم النفس الإرشادي وفق مبادئ وأساليب دراسة السلوك الإنساني خلال مراحل النمو المختلفة ويقدمون خدماتهم لتأكيد الجانب الإيجابي في شخصية المسترشد والإفادة منه في تحقيق التوافق مع الحياة(حمدي، 2009).

المبادئ الأساسية للإرشاد

هنالك العديد من المبادئ في الإرشاد نشير إلى بعضها، (زيدان وشواقفه،2007):

1. يهتم بكل فرد: بمعنى الإنسان ككل متكامل وعلى جميع الجوانب الشخصية والتربوية والمهنية والعلاقات.
2. يراعي الفروق الفردية.
3. يقر بحق الفرد في الاختيار: فمن حقه أن يختار من ضمن مجموعة من الخيارات المتاحة أمامه والتي يسهم المرشد في إيضاحها له أو مساعدته على رؤيتها ومن ثم يختار أحدها حتى لو كان هذا الخيار ليس جيدا برأي المرشد.
4. يهتم بالفرد كعضو في مجموعة: فالمرشد يركز على الفرد ولكنه لا يتجاهل وجود هذا الفرد ضمن مجموعة، فسلوك الفرد دائما له سياقه.
5. لكل الطلاب: فلا يقتصر على الذين يعانون من مشكلات فقط، فالإرشاد وقائي قبل أن يكون علاجياً.
6. متجه نحو مساعدة الفرد لكي ينمو أكثر فهما وأكثر توجها للذات، بمعنى ليكون الطلاب قادرين على أن يتخذوا قرارات أكثر ذكاء وأكثر مساهمة وأكثر مشاركة.

7. الإرشاد عملية مستمرة: لا يقتصر على مرحلة عمرية معينة، فالإنسان بحاجة إلـى الإرشاد طفلا وراشدا وعاملا وكهلا، ابنا وابا.

أهداف الإرشاد

تضمنت تعريفات الإرشاد ذكر كثير من أهدافه، وقد تبين إن تلك الأهداف كثيرة ومتعددة، ويرى البعض أن أهداف الإرشاد هي أهداف خاصة تختلف من مسترشد لآخر، ويمكن القـول، إن الهدف العام لعملية الإرشاد النفسي هو تحقيق أقصى درجات توافق الفرد وتكيفه سواء مـع نفسه أو مع بيئته، وبمعنى آخر تحقيق الصحة النفسية للفرد (الخطيب،2003).

ومن هذه الأهداف:

1. مساعدة الفرد على فهم قدراته وميوله واتجاهاته.
2. مساعدة الفرد على التعرف على المهن المختلفة وما تتطلبه هذه المهن من مهـارات وقدرات.
3. مساعدة الفرد على تكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل.
4. مساعدة الفرد على التعرف على المؤسسات المختلفة التي تقوم بالتـدريب وشـروط الالتحاق بها.
5. مساعدة الفرد على تحقيق الرضا والتكيف.
6. إعداد وتنظيم برامج الطلبة المتفوقين دراسياً ومهنياً من أجل زيادة تفوقهم (الداهري، 2005).

المرشد التربوي

نتيجة لحداثة مجال الإرشاد والخدمة النفسية في المدارس، يلاحظ أن فهم مهام المرشد واستيعابها مازال غير واضح تماماً، وحتى إدارة المدرسة تقوم بتكليف الاختصاصي بمهام غير إرشادية تراها الإدارة ضرورية من وجهة نظرها، وهذا ما أدى إلى ظهور دراسات كثيرة في الغرب تهتم بتطوير مهام مرشد المستقبل في الجوانب النفسية والفكرية والعملية خلال فترة التدريب، وذلك بسبب نمو هذا التخصص وازدهاره والاهتمام به، أما في الدول العربية فما تزال الخدمات النفسية عامة والإرشادية خاصة حديثة العهد، في حين أن هذا التخصص داخل الخط الأخضر في فلسطين مازال وليداً يحتاج إلى الكثير من الاهتمام، حيث أصبح توافر مثل هذه الخدمات مؤشراً على تقدم المجتمع ورقيه واهتمامه بالإنسان من أجل تطوير تلك الخدمات، لذلك كان لابد من تحديد خصائص مرشد المستقبل وتدريبه على استخدام المهارات الفنية اللازمة لعمله الإرشادي (عمار، 2007).

مهام المرشد التربوي في المدرسة

يقوم المرشد في المدرسة بعدد كبير من الأدوار التي تحدد أهم معالم الدور الإرشادي الخاص به والتي يمكن تلخيصها كما أشار إليها (قاضي،2002) بالآتي:

1. تهيئة مناخ نفسي صحي في الفصل وفي المدرسة بصفة عامة يساعد الطلاب على تحقيق أحسن نمو ممكن وبلوغ المستوى المطلوب من التوافق النفسي والتحصيل الدراسي.
2. تيسير وتشجيع عملية الإرشاد في المدرسة وتعريف الطلبة بخدمات الإرشاد النفسي وقيمته وتنمية اتجاه موجب لديهم نحو برنامجه وتشجيعهم على الاستفادة من خدماته.

3. مساعده الطلبة العاديين عن طريق برامج الإرشاد الإنمائية والوقائية ورعاية نموهم النفسي ومساعدتهم في معرفة الذات ونمو مفهوم موجب للذات والقيام بالدور السليم في عملية التنشئة الاجتماعية ومواجهة المشكلات وتعليمهم كيفية حلها بأنفسهم.
4. تطويع مادة تخصصه والاستفادة منها في خدمه الإرشاد بحيث تفيده أكاديميا وإرشاديا في نفس الوقت.
5. المساعدة في أجراء الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية لتحديد استعدادات وقدرات الطلبة وتنميتها والمساعدة في إعداد السيرة الشخصية والسجلات التراكمية والبطاقات المدرسية والاشتراك في مؤتمرات الحالة الخاصة للطلبة وتقديم الملاحظات والاقتراحات.
6. دراسة وفهم الطلاب كل على حده وكجماعة والاكتشاف المبكر لحالات سوء التوافق ومساعدة من يمكن مساعدته.
7. العمل بطريقة الإرشاد خلال العملية التربوية والعمل على تدعيم تكامل وربط التدريس بالإرشاد بطريقة مخططه واكتشاف النقاط والمواقف التي يجب أن يتحول عندها الموقف الدراسي إلي موقف إرشادي.
8. الاشتراك في الإرشاد الجماعي مع زملائه أعضاء الفريق التربوي في المدرسة.
9. ممارسة عملية الإرشاد فيما يتعلق بالإمداد بالمعلومات التربوية والمهنية والخاصة بالمستقبل التربوي والمهني، وحل المشكلات التربوية مثل مشكلات التحصيل والنظام و سوء التوافق التربوي، ومشكلات المتفوقين والمتأخرين دراسياً.

10. تقديم المقترحات لتطوير البرنامج التربوي والمناهج الدراسية في ضوء دراسته لاستعدادات وقدرات وميول واتجاهات الطلاب بحيث تصبح البرامج والمناهج مركزة على الطلبة.

11. تدعيم الصلة بين المدرسة والأسرة والاتصال بالوالدين عن طريق مجالس الآباء والمعلمين.

خصائص المرشد:

العملية الإرشادية والعمل الإرشادي ينتميان إلى مجموعة من التخصصات أو مهن تعرف بأنها (مهن معاونة أو مساعدة)، وهذه المهن تتطلب من القائم بها أن يضع شخصه داخل هذا العمل وأن يكون مستعدا للعطاء دون ملل وتحمل العمل وهو لذلك يحتاج أن تتوفر فيه مجموعة صفات أو خصائص شخصية تجعل من عمله بجانب اصطباغه بالأسس العلمية ذا طبيعة فنية خاصة يشعر بها المرشد الطلابي وهو يؤديها ويشعر بها الطالب بالمدرسة الذي يقدم العمل من أجله وهذه الخصائص هي: (الخواجا، 2002)

1. الأمانة:

الأمانة هي صفة وخاصية يجب أن يتحلى بها المرشد النفسي، ولكن معناها ذو بعد واسع، والأمانة مشتقة من الأمن،ومادة الأمن تعبر عن الطمأنينة، لأن المسترشد يأتي لمرشد بهدف تزويده بالأمان النفسي.

ولذلك وجب على المرشد أن يحافظ على العميل وأن يصونه بكل ما يستطيع، كذلك وجب على المرشد أن يقدم للمسترشد المعلومات الدقيقة الصادقة لكل المواقف التي يحتاج فيها إلى هذه المعلومات لتصحيح موقف أو تخطي عقبة أوحل مشكلة.

2. الأصالة: "التطابق"

وهذه الصفة تعنى أن يكون المرشد أمينا مع نفسه ظاهره كباطنه وسره كعلانيته، والأصالة صفة سلوكية لازمة للصحة النفسية للمرشد والذي يجنى ثمارها (الطالب) المسترشد، ويجب على المرشد الطلابي أن يتحلى بالصفات والسمات التي تعبر عن شخصيته وسلوكه بصدق، فعلى سبيل المثال عند إرشاد المرشد الطلابي للطالب بأن التدخين خطر فيجب عليه ألا يدخن أمام الطالب.

3. الكفاءة العلمية

على المرشد التحلي بالأساليب العلمية المتقدمة والحديثة وذلك بالاطلاع على أحدث الأبحاث والدوريات العلمية في مجال تخصصه، وأن يكون لديه من التطلع ما يدفعه إلى تمحيص الأشياء وإلى معرفة ماذا يجرى للمسترشد، وتشتمل الكفاءة العلمية أيضا على القدرة على البحث عن المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات المناسبة، والمرشد بحاجة إلى أن تكون لديه معلومات عن الإنسان وعن نموه وعن تطور شخصيته وعن الاضطرابات النفسية والصحة النفسية، وعن أساسيات الإرشاد وأساليبه.

4. الدافعية:

ينبغي على المرشد النفسي أن تكون لديه طاقة ودافعيه عالية في الجوانب البدنية والجوانب الانفعالية أيضا.والمرشد الناجح لا يقبع وراء مكتبه في انتظار لمن يحال إليه من طلاب يحيلهم المدرسون أو ناظر المدرسة، وإنما هو يدرك تماما أن له دورين أساسين يسبقان هذا الدور العلاجي الذي يقوم به وهما الجانب الإنمائي والجانب الوقائي، وكل منهما بالإضافة للدور العلاجي بحاجة إلى دافعية وطاقة عالية تجعله يتحرك وينظر ويسمع..الخ، وعلى هذا

الأساس ينبغي أن تكون لدى المرشد دافعية متقدمة وطاقة عالية ليعمل بكفاءة وليجعل المسترشدين نشطين خلال الجلسات الإرشادية.

5. المرونة:

لا يجب أن يكون المرشد جامدا في عمله ولابد أن يتمتع بالمرونة، لأنه يتعامل مع أفراد بينهم العديد من الفروق ومع مشكلات متنوعة،ولن ينجح المرشد إذا قصر عمله على أسلوب واحد أو طريقة واحدة يطبقها مع جميع المسترشدين ومع كافة المشكلات، لأنه في ذلك سيحاول دفع المسترشدين ليتلاءموا مع النموذج "الوحيد" الذي يسير عليه، أو يختار الحالات التي تناسب هذا النموذج، ويترك ما سواها.

6. القدرة على التأثير:

إن المرشد بالنسبة للمسترشد هو بمثابة المعلم،وهدفه الأساسي في العملية الإرشادية "التعليمية"مساعدة هذا المسترشد على التغيير والوصول إلى مستوى أفضل في حياته.

ولذا فإن المرشد النفسي يجب أن تتوفر فيه القدرة على التأثير وعلى توجيه العمل الإرشادي داخل جلسات الإرشاد النفسي وخارجها، أي أن يكون لديه القدرة على توجيه مسار العملية الإرشادية في الاتجاه الصحيح الذي به يتحقق هدف أو أهداف الإرشاد.

أن المرشد الطلابي الناجح هو الذي يستطيع أن يضبط موقف المقابلة الإرشادية ويسيرها في الوجهة الصحيحة وألا ينشئ أي صراعات بينه وبين العميل وألا يستخدم أساليب لا تتفق مع مبادئ الإرشاد مثل فرض الرأي أو التشبث به أو الغضب.

7. الرفق والإخلاص:

وهما من الخصائص المهمة التي يجب أن يتحلى بها المرشد الطلابي، فالرفق صفة تعنى عدم العنف وعدم الغلظة مع العميل، والرفق يجعل المرشد يقود العملية الإرشادية في

سلاسة وتراحم يمكنان المسترشد من أن يدرك أن هذا المرشد يسعى لمصلحته ويود له الخيـــر، أما الإخلاص فإنه يقتضي من المرشد أن يقبل عمله برغبة ورضا وحب في أن يساعد الآخرين.

8. الوعي بالذات:

وتتضمن العملية الإرشادية على موقف تفاعلي بين القائم بالعمل الاسترشادي والمتلقـــي له وكل من طرفي العملية الإرشادية تربطهما ببعض عملية التأثير والتأثر ولذا فإن المرشد يجب أن يكون واعيا بذاته، وبأفكاره وبقيمه وبمشاعره وباتجاهاته وبحاجاته الشخصية، حتى لا تسير العملية الإرشادية في طريق يشبع فيها حاجاته الشخصية والتي قـــد تتعـــارض مـــع حاجـــات المسترشد،وعلى ذلك يجب أن يكون المرشد قادرا على التعرف على نفـــسه والاتـــصال بهـــا ومراجعة أفكاره ومشاعره وسلوكياته الشخصية ويعمل على تصحيحها أول بأول.

9. الصبر:

ينبغي على القائم بالإرشاد النفسي أن يتحلى بالصبر في سلوكياته فعليه أن يستمع جيداً لشكوى المسترشد وأن لا يتحدث كثيراً ولا يكون معطيا للنصيحة بصفة مستمرة ولكنه يكون في جانب الحياد العلمي بين أمانة المهنة والخدمة الإرشادية الجادة فيجب عليه أن يتحلى بالصبر مع العميل حتى ينتهي من عرض مشكلته وأن يصبر عليه مع الوعي بالخطوات الإرشادية.

هذه الصفات السابقة والتي يجب أن يتحلى بها القائم بالعملية الإرشادية لا تأتى فجأة وإنما يسبقها الاستعداد للدخول في ممارسة المهنة والتدريب على الجلسات الإرشادية حتـــى يكتـــسب المرشد فنيات وأخلاقيات ممارسة المهنة.

هذه الصفات والمهارات يجب أن يتحلى بها المرشد النفسي وفقا لعلمه بالقواعد الأخلاقية التي يجب أن يكون ملما بها في الخدمة النفسية الإرشادية.

الصعوبات التي تواجه المرشد:

وبالنظر إلى مجموعة الأدوار التقليدية للمرشد وأدواره الحديثة والجديدة التي تتماشى مع تطور علم الإرشاد وتطور العمل الإرشادي، فإن من الطبيعي أن تواجه المرشـد الكثيـر مـن المشكلات والضغوطات التي تعرقل عمله فلا يؤديه بإتقان، ومن هذه الضغوط ما يلي:

1- ضغوط تتعلق بالطلبة: من حيث عدم وعيهم بأهمية ونوع الخدمات الإرشادية التـي يقدمها المرشد، وخوفهم من وصمهم بأنهم غير أسوياء، وضعف الوعي النفسي لديهم. هذا بالإضافة إلى توجه بعض الطلبة إلى غير المختصين في حل مشكلاتهم، الأمـر الذي يعقد حل تلك المشكلات، فمن المحتمل أن ينصرفوا عن عملية الإرشاد أو يمكن أن يزداد قلقهم لعدم تقدم حالتهم فيزداد يأسهم، مما يدفع بعض الطلبـة إلـى إدمـان الأدوية والعقاقير أو حتى المخدرات، وفي بعض الحالات القليلة المتطورة قـد يلجـأ بعض الطلبة إلى الاكتئاب، ومن ثم الانتحار (زهران،2003).

2- ضغوط تتصل بأولياء أمر الطلبة: وتنبع من ضعف اتصال أولياء الأمور بالمدرسة، أو عدم اهتمامهم بمعرفة المشكلات التي يواجهها أبناؤهم في المدرسة وخارجها، وهو ما يمكن أن ينتج عن تقصير المرشد في توضـيح دوره لـولي الأمـر، أو نتيجـة ممارسات المدرسة السلبية أثناء اجتماعات أولياء الأمور. أو اعتقاد أولياء الأمور بان مشكلة أبنائهم الطلبة قد ترتبط بشكل أو بأخر بمشكلات الأسرة، وان أي اضـطراب لأبنائهم هو اضطراب للأسرة نفسها، مما يدفع هذه الأسر إلى القلق والضيق والرفض لمناقـشة مـشكلات أبنـائهم، أو تقـديم أيـة مـساعده للمرشـد أو المدرسـة (الزيادي والخطيب، 2001).

3- ضغوط تتعلق بالإدارة والزملاء: وتتمثل بعدم إلمام المديرين والمعلمـين بالخـدمات الإرشادية التي يقدمها المرشد داخل المدرسة، بالإضافة إلى عـدم قنـاعتهم بالعمـل

الإرشادي قد يؤدي إلى جو من التوتر والحساسين في علاقة الإدارة والمعلمين والمرشد (الزيادي والخطيب، 2001).

4- ضغوط ماديه: تتلخص في عدم توافر التسهيلات الضرورية مثل المكتب الخاص بالمرشد في بعض المدارس لمزاولة عمله الفردي والجمعي، وتقديم الاستشارات للطلبة. بالإضافة إلى انعدام التسهيلات والمواد المساعدة له في عمله (عماري، 2004).

5- ضغوط متعلقة بالمرشد نفسه: حيث يحمل المرشدون في مجال الإرشاد والتوجيه مؤهلات علمية مختلفة، ولهذا الاختلاف اثر في طبيعة الخدمات المقدمة في المدرسة، بالإضافة إلى التفاوت في التدريب العملي للمرشدين، فبعضهم حضر دورات في هذا المجال، وبعضهم الآخر لم يحضر أية دورات إرشادية. هذا ولا بد من توافر سمات شخصية محددة للمرشد حتى يتمكن من العمل في مجال الإرشاد، بالإضافة إلى مؤهله العلمي (الزيادي والخطيب، 2001).

كل الضغوطات السابقة إضافة إلى أسباب أخرى منها: انعدام الثقة المتبادلة ما بين المرشد وإدارة المدرسة، وعدم قدرة المرشدين على الشعور بتغير الظروف، وقبول المسؤوليات الجديدة والانعزال عن الزملاء وقضاء الوقت في مهمات إدارية قد تؤدي بالمرشد التربوي لأن يشعر بالاغتراب الوظيفي (Lerman,1982).

ثانياً: الدراسات السابقة ذات العلاقة

أولا: الدراسات العربية

قام عزام (1989) بدراسة هدفت إلى " بعض المتغيرات المصاحبة لاغتراب الشباب عن المجتمع الجامعي، دراسة استطلاعية على عينة من طلبة الجامعة الأردنية".

استخدم عزام استبانة لجمع بيانات الدراسة من إعداده، والذي تم تطبيقه على عينة عشوائية تكونت من (904) طلاب من طلبة الجامعة الأردنية، وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: شيوع ظاهرة الاغتراب لدى طلبة الجامعة بنسبة 20% بشكل عام، حيث برزت هذه المشكلة لدى طلبة السنة الأولى والرابعة. وقد بينت النتائج أن نسبة الاغتراب تزيد بين الذكور عنها بين الإناث، وقد بينت النتائج أيضا وجود علاقة دالة إحصائيا بين (متغيرات مكان السكن، الدخل الشهري، أسلوب معاملة الأسرة للطلبة، حجم الأسرة) وبين مشكلة الاغتراب، ولكن لم تظهر أية فروق ذات دلالة إحصائية عند مقارنة هذه النتائج بين الجنسين.

قام القريطي وآخرون (1991) بدراسة هدفت إلى " ظاهرة الاغتراب لدى عينة من طلاب الجامعة السعوديين وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى (العمر،التخصص الأكاديمي، مستوى الدراسة، والتحصيل الدراسي)". وقد قاموا بتطبيق مقياس اغتراب شباب الجامعة من إعداد (عادل الأشول وآخرين،1985) على عينة عشوائية تكونت من (382) طالبا من جامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية، وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد نسبة انتشار الاغتراب بين عينة من الشباب الجامعي السعودي وعلاقته بكل من العمر الزمني والتخصص الأكاديمي، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها انتشار ظاهرة الاغتراب لدى 25% من الطلبة، بالإضافة إلى انه لم توجد علاقة بين الاغتراب والعمر الزمني أو المستوى الدراسي أو مستوى التحصيل أو التخصص العلمي.

قام عويدات (1995) بدراسة هدفت إلى " مظاهر الاغتراب الوظيفي عند معلمي المرحلة الثانوية في الأردن ". هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء مدى شيوع مظاهر الاغتراب عند معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في الأردن، وبيان أثر عوامل الجنس والمؤهل الأكاديمي والخبرة والحالة الاجتماعية على أبعاد الاغتراب. وتكونت عينة الدراسة من (966) معلما ومعلمه وشملت (77) مدرسة ثانوية موزعة على محافظات المملكة المختلفة اختيرت بالطريقة العشوائية الطبقية. صممت أداة لقياس الاغتراب تكونت من مئة فقرة في صورتها النهائية واستخرج لها معاملا الصدق والثبات المناسبان. أشارت النتائج إلى أن عينة الدراسة تعاني من الاغتراب المرتفع على المقياس ككل كما أظهرت العينة اغترابا مرتفعا على أبعاد: فقدان المعايير، وفقدان المعنى، وفقدان السيطرة، والانعزال الاجتماعي، في حين كان الاغتراب منخفضا على بعد اللامبالاة وعدم الانتماء. وأظهرت النتائج أن الجنس كان العامل الوحيد من بين العوامل المستقلة الذي اظهر دلالة إحصائية، يعود إلى أن الذكور اظهروا اغترابا أعلى من الإناث وعلى كافة الأبعاد في حين لم تظهر آثار ذات دلالة إحصائية في باقي العوامل المستقلة.

قام موسى (2003) بدراسة هدفت إلى قياس: "مظاهر الاغتراب النفسي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين ". هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة شيوع مظاهر الاغتراب النفسي (على النسقين الاجتماعي والأكاديمي) لدى معلمي ومعلمات لمدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين (نابلس وجنين وطولكرم وقلقيليه وسلفيت). وتكونت عينة الدراسة من (966) معلما ومعلمه، استخدم الباحث أداة لقياس الاغتراب لدى المعلمين. وتوصل إلى أن درجة شيوع مظاهر الاغتراب النفسي للنسق الاجتماعي قليلة، حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة على الدرجة الكلية للنسق الاجتماعي (57.4).

أما بالنسبة لدرجة شيوع مظاهر الاغتراب النفسي لمجالات النسق الأكاديمي فقــد كانــت أيضا قليلة، حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة على الدرجة الكلية للنسق الأكاديمي (55.2%).

قام الخوالدة (2005) بدراسة هدفت إلى " أثر مصادر ضغوط العمــل علــى الاغتــراب الوظيفي في الدوائر الحكومية في ثلاث محافظات (الكرك، الطفيله، معان) في جنوب الأردن". هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر مصادر الاغتراب الوظيفي في الــدوائر الحكوميــة فــي محافظات الجنوب في الأردن، وتكونت عينة الدراسة (477)، ولتحقيق هذا الهدف تم تــصميم وتطوير استبانه لغرض جمع البيانات وتوزيعها على أفراد العينة، وقد تــم اســتخدام الرزمــة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SSPS) لتحليل بيانات الاستبانة، اعتمادا على مقاييس الإحــصاء الوصفي وتحليل الانحدار المتعدد وتحليل لتباين الأحادي. وكانت أهم النتائج: هناك ضغوط عمل يعاني منها العاملون كانت بدرجة متوسطة، وان مستوى الاغتــراب الــوظيفي عنــدهم كــان متوسطا، وانه يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية لأبعاد ضغوط العمل في الاغتــراب الــوظيفي، وبوجود فروقات ذات دلالة إحصائية لتصورات المبحوثين لمصادر ضغوط العمل والاغتــراب الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية. وكانت أهم التوصيات: ضرورة معالجة مصادر ضــغوط العمل التي يتعرض لها الموظفون مما يتلاءم مع تطلعاتهم وبالتالي يتــدنى مــستوى مــصادر ضغوط العمل وتقل حدة الاغتراب الوظيفي لديهم.

قام غانم (2006) بدراسة هدفت إلى " التعرف على متوســط درجــة وجــود عوامــل الاغتراب الوظيفي لدى المشرفين التربويين ومديري المدارس بمدينة تعــز". هــدفت هــذه الدراسة إلى التعرف على متوسط درجة وجود عوامل الاغتراب الــوظيفي لــدى المــشرفين التربويين ومديري المدارس بمدينة تعز. وتكون مجتمع الدراسة من المشرفين التربويين ومديري

المدارس كمشرفين مقيمين، وقد بلغ حجم المجتمع الأصلي للدراسة (356) فرداً، وقد قام الباحث ببناء أداة استبيان لجمع البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- تحقق درجة وجود عامل الاغتراب في جميع عوامل الاغتراب الوظيفي التي تعود للإدارة التعليمية وعددها (37) فقرة، تعبر عن عوامل اغتراب لدى المشرفين التربويين، بوظائفهم المختلفة، ومديري مدارس، وتحقق درجة وجود عامل الاغتراب في (3) فقرات فقط ضمن العوامل الشخصية، وتشكل نسبة (13.04%) من مجموع عوامل الاغتراب في المجال والبالغ مجموعها (23)عاملا.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا في درجة وجود عوامل الاغتراب الوظيفي، من وجهة نظر المستجيبين وفقا لمتغيرات خصائص العينة المتمثلة بـ: الوظيفة و الجنس و المؤهل و نوع المؤهل و عدد سنوات الخبرة و التدريب.

قامت العسال (2009) بدراسة هدفت إلى " الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظرهم وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري مدارسهم". هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظرهم وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري مدارسهم. كما هدفت إلى بيان أثر كل من الجنس والإقليم في متغير الاغتراب الوظيفي؛ وذلك من خلال الإجابة على ستة أسئلة. واشتملت العينة (110) مديرين ومديرات، و(330) معلما ومعلمة تم اختيارهم بالعينة العشوائية. وقامت الباحثة بتطوير استبيانين ودليل مقابلة، استخدمت الاستبانة الأولى للكشف عن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، والثانية للكشف عن مستوى أدائهم الوظيفي. وتم التحقق من صدقهما وثباتهما. واستخدم دليل المقابلة لمعرفة مظاهر الاغتراب الوظيفي وأسبابه من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. وتوصلت نتائج

الدراسة إلى: هنالك مستوى متوسط من اغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة بشكل عام وفي كل مجال من المجالات التالية: فقدان المعنى،فقدان المعايير،الانعزال الاجتماعي،فقدان السيطرة،واللامبالاة. توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن بشكل عام وفي جميع المجالات،تعزى إلى متغير الجنس حيث أن الذكور كانوا كثر اغترابا من الإناث. أما بالنسبة لمتغير الإقليم فإن المعلمين في إقليم الوسط اظهروا اغترابا وظيفيا اكبر من معلمي إقليمي الشمال والجنوب في مجال فقدان السيطرة فقط. وتوجد علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha = 0.05$) بين مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين وأدائهم الوظيفي، أي انه كلما زاد مستوى الاغتراب انخفض مستوى الأداء.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

قام تراستي (Trusty,1993) بدراسة هدفت إلى " الاغتراب عن المدرسة ". وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على قدرة متغيرات (الجنس،العرق،الوضع الاجتماعي الاقتصادي،مستوى تعليم الوالدين. التحصيل الأكاديمي، والصف الذي يفشل فيه الطالب في كل من الصفوف الرابع والخامس والسادس والسابع والثامن) للتنبؤ بالاغتراب عن المدرسة. قام باختيار العينة بشكل عشوائي بلغ عددها (1636) طالبا من (19) مدرسة عامة في ولاية المسيسيبي الأمريكية.

وتوصلت الدراسة إلى أن كل من متغيرات النوع الاجتماعي والمدرسة تتنبأ في الاغتراب عن المدرسة، وان الاغتراب عمليه تطوريه، وان الاغتراب عن المدرسة ربما لا يتطور بشكل مبكر لدى الطلبة.

قام سيدمان (Seidman,1995) بدراسة هدفت إلى " فحص العلاقة بين إحساس الطلبة بالاغتراب، وشعورهم بالمسؤولية، وضغوط الحياة اليومية، والتحصيل الأكاديمي". هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين إحساس الطلبة بالاغتراب، وشعورهم بالمسؤولية، وضغوط الحياة اليومية، والتحصيل الأكاديمي. وتكونت عينة الدراسة من (593) طالبا وطالبة من مدارس سيوبان، وكان (76%) منهم بيض، و(24%) منهم زنوج. وأجاب المفحوصون على ثلاثة مقاييس هي: مقاييس الانتماء للمدرسة، ومقياس أحداث الحياة اليومية، ومقياس إدراك الذات. وأشارت النتائج: إلى أن الطلاب داخل المجموعات الثلاث المنخفضة، والمتوسطة، والمرتفعة، كان بينهم اختلاف بمتوسط درجاتهم على مقياس الاغتراب، ولم يتبين وجود فروق بالانتماء إلى المدرسة تعزى إلى الجنس، حيث أبدى الذكور إيجابية نحو المدرسة مثل الإناث. وكذلك أوضحت النتائج وجود علاقة بين ضغوط الحياة اليومية، وزيادة الاغتراب.

قام سيلنسكي وهوي (Silinsky & Whoy) كما جاء في (عويـدات،1995) دراسـة هدفت إلى " دراسة ظاهرة الاغتراب النفسي عند المعلمين الأمريكيين في المرحلة الابتدائية في مقاطعة نيوجرسي". حيث تم اختيار ثلاث عشرة مدرسة ابتدائية انطبقت عليهـا المواصـفات المطلوبة من حيث حجم وعدد المدرسين. وقد وصلت عينة عدد المعلمين (417) معلمـا، وقـد طبق مقياس " يحتوي على ثلاثة أبعاد من مظاهر الاغتراب هي: الشعور بالعزلـة، والنفـور الذاتي، والشعور بعدم القوة". وكانت أهم النتائج: أن المعلمين يشعرون بالعزلة فـي المدرسـة الابتدائية لقلة التفاعل بين الجماعات، ولعدم تبادل المعلومات إلا مع الإداريين، وهناك ارتبـاط ايجابي بين الشعور بالعزلة والنفور من الذات، وهناك علاقة موجبة بين الشعور بالعزلـة بـين المعلمين والعجز التدريسي والعجز الإداري عند المعلمين.

قام ايريك (Eric,1999) بدراسة هدفت إلى " التعرف على الاغتراب الاجتمـاعي لـدى طلبة الكليات". تكونت عينة الدراسة من (123) طالبا يدرسون في كلية متوسـطة فـي ولايـة نيويورك. أشارت النتائج: إلى أن مستوى الاغتراب الاجتماعي أعلى لدى الإناث مقارنـة مـع الذكور، كما أن السياق الاجتماعي به أثر دال على مستوى الاغتراب الاجتمـاعي، حيـث أن الطلبة من المستويات الثقافية المتدنية لديهم مستوى أعلى من الاغتراب مقارنة في الطلبة مـن المستويات الثقافية المرتفعة.

قام شوهو ومارتن (Shoho & Martin, 1999): بدراسة هدفت إلى "فحص مفـاهيم الاغتراب بين معلمي المدارس البديلة ومعلمي المدارس التقليدية ". تكونت عينة الدراسة مـن (228) معلماً يعلمون في المدارس الحكومية في ولاية تكساس الأمريكية وقد صمم الباحث أداة لقياس مفاهيم الاغتراب. وكانت أهم النتائج: أن المعلمين في المدارس البديلة أقل عرضة للعزلة من أقرانهم المعلمين في المدارس التقليدية، وهذا يعزى إلى قلة وحداثة خبرتهم كمعلمين وإلـى

قلة مشاركتهم في البرامج المدرسية التي تعزلهم وتبعدهم عن التأثر بالاغتراب في المدرسة، أما بالنسبة للمقارنة بين معلمي المدارس البديلة والتقليدية، وجد أنه لا يوجد فرق واضح بين المعلمين في ذلك.

قام كل من جرين وميللر وآرونز (Green, Miller & Aarons, 2011) بدراسة هدفت إلى" استقصاء دور متغيرات وسيطية يمكن أن تخفض من أثر الإنهاك الانفعالي، ونية ترك العمل لدى العاملين في مجال خدمات الصحة النفسية من مرشدين نفسيين وأخصائيي الصحة النفسية، كما فحصت الدراسة أثر الإنهاك الانفعالي والقيادة التحويلية على نية ترك العمل لدى العامين في خدمات الصحة النفسية". اشترك في الدراسة (388) أخصائياً نفسياً ومرشداً من العاملين في تقديم الخدمات للأطفال والمراهقين وأسرهم، ويعملون في (72) مركزاً لتقديم الخدمات النفسية في الولايات المتحدة الأمريكية. كان معظم المشتركين في الدراسة من الإناث اللواتي شكلن (86%) من أفراد الدراسة الذين كان متوسط أعمارهم (36) عاماً، وبمتوسط خبرة مقداره (6،10) سنوات، ويحملون درجات علمية تتراوح ما بين الدبلوم المتوسط إلى الدكتوراه. طبق الباحثون ثلاث أدوات اشتملت على مقياس القيادة التحويلية المطور من قبل باس وأفوليو (Bass & Avolio) عام 1995، وذلك لقياس إدراكات المشاركين للسلوكات القيادية المستخدمة من قبل المشرفين عليهم، كما طور الباحثون مقياسا الإنهاك الانفعالي، ونية ترك العمل لأغراض دراستهم. أشارت نتائج الدراسة إلى أن الإنهاك الانفعالي كان مرتبطاً ارتباطاً إيجابياً بنية ترك العمل، كما كانت القيادة التحولية مرتبطة ارتباطاً سلبياً بكل من نية ترك العمل والإنهاك الانفعالي. كما أشارت نتائج تحليل التباين المتعدد إلى أن الإنهاك الانفعالي – كان وحده– مرتبطاً بنية ترك العمل، وأظهرت النتائج أيضاً أن القيادة التحولية تتوسط العلاقة ما بين الإنهاك الانفعالي ونية ترك العمل لدى العاملين في المهن النفسية مما يشير إلى إمكانية

أن تعدل القيادة التحولية للمشرفين على أولئك المهنيين من تأثيرات الإنهاك الانفعالي على نيتهم لترك العمل.

ملخص الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على نتائج الدراسات السابقة التي احتوتها الدراسة الحالية "مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم ". تبين بأنها تناولت أغلب المفاهيم ذات العلاقة بالاغتراب، ومظاهر الاغتراب، والمرشدين التربويين، مع اختلاف البيئات والمنظمات والمتغيرات التي تناولتها وأساليب جمع البيانات وتحليلها.

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة التي تم عرضها نجد أنها بحثت الاغتراب كما يلي:

- دراسات بحثت مظاهر الاغتراب الوظيفي عند الطلبة ومنها: (عزان، 1989)، (القريطي وآخرون، 1991)، (Trusty, 1993)، (Seidman, 1995)، (Eric, 1999).
- دراسات بحثت مظاهر الاغتراب الوظيفي عند المعلمين منها: (عويدات، 1995)، (موسى، 2003)، (العسال، 2009)، (Shoho, Alan & Martin, Nancy, 1999).
- دراسات بحثت مظاهر الاغتراب الوظيفي عند المشرفين منها: (غانم، 2006).
- دراسات بحثت مظاهر الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس، منها: (عزام، 1989)، (عويدات، 1995)، (غانم، 2006)، (العسال، 2009)، (Trusty, 1993).
- دراسات بحثت الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة، منها : (غانم، 2006)، (شوهو ومارتن، 1999).
- دراسات بحثت الاغتراب تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، منها: (غانم، 2006).

وفي ضوء ما سبق فقد لوحظ أن الدراسات العربية والأجنبية التي تبحث في موضوع مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين تكاد تكون محدودة (على حد علم الباحثة).

فان الدراسة الحالية تسعى إلى التعرف على مظاهر الاغتراب الوظيفي (فقدان المعنى، العجز، فقدان المعايير، والانعزال الاجتماعي، والاغتراب عن الذات) لدى المرشدين التربويين الفلسطينيين في قضاء عكا. مما يعطي هذه الدراسة أهمية كبيرة، ويؤدي ذلك إلى إجراء بحوث جديدة من قبل باحثين آخرين في هذا المجال.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل وصفا لمنهج الدراسة ومجتمع الدراسة وعينتهـا والطريقـة التـي اختيرت فيها والأداة التي استخدمت فيها وكيفية بنائها وتطبيقها والإجراءات التي اتبعت للتأكـد من صدق الأداة وثباتها، والتي تم تطويرها للكشف عن " مظاهر الاغتـراب الـوظيفي لـدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم".

منهج الدراسة

تبنت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والذي يتناسب مع أهداف الدراسة، ويـسعى هذا المنهج إلى دراسة مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم.

مجتمع الدراسة وعينتها

مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة من جميع المرشدين التربويين العاملين في المدارس التابعة لقـضاء عكا والبالغ عددهم (500) مرشداً ومرشدة، موزعين على (355) مدرسة من المدارس العربية. خلال الفصل الثاني للعام الدراسي 2013/2012.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية من مجتمع الدراسـة بنـسبة (50%) حيث بلغ عددهم (250) مرشداً ومرشدة. من جميع مدارس قضاء عكا الابتدائيـة والإعداديـة والثانوية.

وفيما يلي خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم (1)

عينة الدراسة وفق متغيرات: الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي

المتغير	ذكور	اناث	المجموع
الجنس	134	116	250
سنوات الخبرة - من سنة – اقل من خمس سنوات. - من خمس سنوات – اقل من 10. - من 10 سنوات فأكثر.	 60 55 19	 52 47 17	250
المؤهل العلمي - بكالوريوس. - ماجستير. - دكتوراه.	 32 93 9	 25 84 7	250

أداة الدراسة

قامت الباحثة بتطوير أداة لقياس الاغتراب الوظيفي للمرشدين من خلال:

- الاطلاع على المقاييس المتوفرة من خلال الدراسات ذات الصلة (عويدات،1995 وموسى، 2003 وعسال، 2009).
- اختيار فقرات من تلك المقاييس وإعادة صياغتها بما يتناسب وأهداف الدراسة الحالية وبيئتها الجديدة.
- كتابة فقرات المقياس بصورته الأولية والذي تكون من (41) فقرة موزعة على ستة مجالات هي: (فقدان السيطرة، فقدان المعنى،فقدان المعايير، الانعزال الاجتماعي، اللامبالاة، عدم الانتماء). ملحق رقم (1)

- كتابة الصورة النهائية للمقياس والذي تكون من (40) فقرة موزعه على ستة مجـــالات هي:
- فقدان السيطرة ويعني:- شعور الفرد بأنه لا يستطيع التـــأثير علـــى المواقـــف الاجتماعية التي يتفاعل معها، وتمثله الفقرات من (1 - 8).
- فقدان المعنى ويعني:- عندما يكون الفرد غير واضح بالنسبة لما يجب أن يعتقد فيه، وحينما تكون المستويات الدنيا المطلوبة من الوضوح في اتخاذ القرار غير متوفرة، وتمثله الفقرات من (9 - 14).
- فقدان المعايير ويعني: - الاستخدام الدارج للموقف الذي تتحطم فيـــه المعـــايير الاجتماعية المنظمة للسلوك، وتمثله الفقرات من (15 - 21).
- الانعزال الاجتماعي ويعني:- غربة الفرد عن أهداف وقيم مجتمعـــه الـــسائدة والثقافة التي يحمله، وتمثله الفقرات من (22 - 27).
- اللامبالاة ويعني:- أن يظهر الشخص سلوكات تعبر عن عدم رغبته واهتمامـــه بالعمل، وتمثله الفقرات من (28 - 32).
- وعدم الانتماء ويعني:- شعور الفرد بعدم الولاء لعمله لما يعترضه من معيقات تحيطه، وتمثله الفقرات من (33 -40).

صدق أداة الدراسة

للتأكد من صدق أداة الدراسة تم استخدام صدق المحتوى، إذ قامت الباحثة بعرض الاستبانة في صورتها الأولية على 10 من المحكمين من ذوي الخبرة والكفاءة في مجال التعليم والإشراف التربوي من أعضاء هيئة التدريس في تخصصات علم النفس التربوي والقياس والتقويم والإرشاد في جامعة عمان العربية، لإبداء رأيهم في الجوانب الآتية:

1- وضوح بنود الاستبانة وصلاحيتها للهدف الذي أُعدت من أجله.

2- مدى مناسبة الفقرات للمجال الذي تندرج تحته.

3- سلامة العبارات من حيث الصياغة اللغوية.

4- إضافة أو حذف أو تعديل الفقرات المتضمنة في الأداة وفقا لما يرونه مناسباً.

وفي ضوء ملاحظات المحكمين ملحق (2)، قامت الباحثة بإجراء التعديلات وفق ملاحظات المحكمين، وتم اعتماد الفقرة إذا كانت نسبة الاتفاق بين المحكمين لا تقل عن (80%) على صحتها ومناسبتها لهذه الدراسة قبل إخراجها في صورتها النهائية، إذ تم تعديل كل فقرة أشار إليها أعضاء لجنة التحكيم، كما تم حذف فقرة لعدم صلاحيتها وهي (اعتقد أن لقاء المرشدين التربويين خارج المدرسة أمر غير ضروري) وبذلك أصبحت الأداة في الصورة النهائية مكونة من (40) فقرة. ملحق(3)

ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، استخدمت الباحثة طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test – retest)، إذ قمت بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (20) مرشدا ومرشدة من مجتمع الدراسة ومن خارج عينة الدراسة بفاصل زمني مدته أسبوعان بين مرتي التطبيق وتم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون، كما استخدمت طريقة الاتساق الداخلي كرونباخ الفا (Cronbach Alpha)، والجدول (1) يبين معاملات ثبات الاستبانة.

الجدول (2)

معاملات ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ارتباط بيرسون وكرونباخ الفا

رقم المجال	المجال	معامل ارتباط بيرسون	كرونباخ الفا
1	فقدان السيطرة	0.81	0.91
2	فقدان المعنى	0.86	0.89
3	فقدان المعايير	0.85	0.77
4	الانعزال الاجتماعي	0.91	0.81
5	اللامبالاة	0.82	0.83
6	عدم الانتماء	0.85	0.84
	الدرجة الكلية	0.91	0.92

يلاحظ من الجدول رقم (2) أن معاملات الثبات لأبعاد الاستبانة تراوحت بين (0.81 – 0.91) لمعاملات ارتباط بيرسون، وتراوحت بين (0.77– 0.91) لمعاملات كرونباخ الفا، وهذا يعني أن الاستبانة تتمتع بمعامل ثبات (استقرار) مقبول لأغراض الدراسة الحالية.

تصحيح مقياس الاغتراب الوظيفي مع وصف المقياس:

تكون مقياس الاغتراب الوظيفي بصورته النهائية من (40) فقرة، وللحكم على تقديرات المستجيبين تم استخدام التدريج الخماسي "ليكرت"، وهي:(بدرجة كبيرة جدا – بدرجة كبيرة – بدرجة متوسطة–بدرجة قليلة – بدرجة قليلة جدا)، وتم تصحيح المقياس من خلال إعطاء التدريج السابق الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) للفقرات الموجبة وعكسها للفقرات السالبة، وبذلك تكون أعلى درجة (200) وأدنى درجة (40)، وجرى استخدام مقياس الحكم على النتائج الذي

تم تقسيمه إلى(منخفضة، متوسطة، كبيرة)، وتعني ارتفاع مستوى الدرجة على المقياس وارتفاع مستوى الاغتراب الوظيفي، وفق المعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى للمقياس - الحد الأدنى للمقياس}}{\text{عدد الفئـــــات}} = \frac{5 - 1}{3} = \frac{4}{3} = 1.33$$

وبذلك تصبح الفئات على النحو الآتي:

(1 – 2.33) مستوى منخفض.

(2.34 – 3.67) مستوى متوسط.

(3.68 – 5) مستوى عالي.

إجراءات الدراسة:

بعد التأكد من صدق أداة الدراسة واختبار ثباتها وتحديد العينة المراد تطبيــق الاســتبانة عليها، تم الحصول على الموافقة الرسمية من جامعة عمان العربية ملحق رقــم (4)، لتــسهيل مهمة الباحثة، وتم توزيع الاستبانة على المرشدين في المدارس التابعة لمديريات التربية والتعليم في قضاء عكا، واعتمدت الباحثة على الزيارات الشخصية والمخاطبات الرســمية مــع شــرح أهداف الرسالة وطُلبَ من أفرادها تعبئتها بدقة وموضوعية، وأكدت الباحثة للأفراد المــشمولين بالدراسة، إن إجاباتهم سوف تعامل بسرية تامة، وأنها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمــي فقط، وتم إعطاء المستجيبين فرصة كافية للإجابة واستغرق توزيع الاستبانات وجمعها من قبــل الباحثة شهراً، وقد تم تفريغ الاستبانات المسترجعة والبالغ عددها (250) استبانة فــي نمــوذج خاص بالحاسب تمهيداً للقيام بالمعالجة الإحصائية.

متغيرات الدراسة:

المتغيرات المستقلة وهي:

- الجنس وله مستويان: ذكور وإناث.
- سنوات الخبرة، ولها ثلاث مستويات: من سنة – أقل من 5 سنوات، ومن 5 سنوات – أقل من 10 سنوات، ومن 10 سنوات فأكثر.
- المؤهل العلمي، وله ثلاث مستويات: بكالوريوس، وماجستير، ودكتوراه.

المعالجة الإحصائية:

تم استخدام المعالجات الإحصائية لأسئلة الدراسة على النحو الآتي:

- استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، للإجابة عن السؤال الأول.
- استخدام اختبار(ت) لعينتين مستقلتين للإجابة عن السؤال الثاني، وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، واختبار شيفيه للمقارنات البعدية للإجابة عن السؤالين الثالث والرابع.
- معامل ارتباط بيرسون، ومعادلة كرونباخ الفا للتحقق من ثبات أداة الدراسة.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وحددت الرتب والدرجة لمظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم لكل مجال من مجالات أداة الدراسة وعلى النحو الآتي:

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي للفقرة	الانحراف المعياري للفقرة	الرتبة	المستوى
3	فقدان المعايير	2.59	0.98	1	متوسط
6	عدم الانتماء	2.45	0.88	2	متوسط
2	فقدان المعنى	2.43	0.91	3	متوسط
5	اللامبالاة	2.25	0.79	4	منخفض
4	الانعزال الاجتماعي	2.22	0.94	5	منخفض
1	فقدان السيطرة	2.04	0.82	6	منخفض
الدرجة الكلية		2.33	0.75		منخفض

يظهر من الجدول (3) أن مستوى مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم كان متوسطاً في (3) مجالات ومنخفضاً في (3) مجالات وكان منخفضاً في الدرجة الكلية، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.33)، وبانحراف معياري (0.75)، وقد جاءت مجالات الأداة بين المستوى المتوسط والمنخفض، إذ تراوحت

المتوسطات الحسابية لها بين (2.59– 2.04)، وجاء مجال فقدان المعايير في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.59)، بانحراف معياري (0.98)، وجاء في الرتبة الثانية مجال عدم الانتماء بمتوسط حسابي (2.45)، بانحراف معياري (0.88)، وجاء في الرتبة قبل الأخيرة مجال الانعزال الاجتماعي بمتوسط حسابي (2.22)، بانحراف معياري (0.94)، وجاء في الرتبة الأخيرة مجال فقدان السيطرة بمتوسط حسابي (2.04)، بانحراف معياري (0.82)، كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وحددت الرتب والدرجة لفقرات كل مجال من مجالات أداة الدراسة وعلى النحو الآتي:

أولا: مجال فقدان المعايير

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم لفقرات مجال فقدان المعايير مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي للفقرة	الانحراف المعياري للفقرة	الرتبة	المستوى
21	يعتمد تحقيق التقدم في الحياة على الجهد الشخصي.	3.22	1.60	1	متوسط
19	أصبحت الروابط الاجتماعية بين الناس ضعيفة.	2.79	1.42	2	متوسط
15	أرى انه لا توجد عدالة في تكافؤ فرص العمل.	2.69	1.42	3	متوسط
17	تطبق العقوبات على الموظفين الضعفاء.	2.49	1.31	4	متوسط
20	أرى أن تقدير الأداء في العمل لم يعد يقاس بانجاز الموظف.	2.45	1.38	5	متوسط
18	أصبحت القيم الإنسانية مطلبا ثانويا في هذه الأيام.	2.42	1.30	6	متوسط
16	أرى أن التزام المرشدين التربويين بالقيم الأصيلة ضعيف.	2.10	1.22	7	منخفض
الدرجة الكلية		2.59	0.98		متوسط

يظهر من الجدول (4) أن مستوى مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربـــويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم لفقرات مجال فقدان المعايير كان بشكل عـــام متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.59)، بانحراف معياري (0.98)، وقد جاءت جميع فقرات هذا المجال بمستوى متوسط باستثناء فقرة واحدة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات بين (3.22 -2.10)، وقد جاءت في الرتبة الأولى الفقرة (21) وهي:" يعتمد تحقيق التقدم في الحياة على الجهد الشخصي "بمتوسط حسابي(3.22) بانحراف معياري (1.60)، وجاءت في الرتبـــة الثانية الفقرة (19) وهي:" أصبحت الـــروابط الاجتماعيـــة بـــين النـــاس ضـــعيفة. "بمتوســـط حسابي(2.79) بانحراف معياري (1.42)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (18) أصبحت القيم الإنسانية مطلبا ثانويا في هذه الأيام " بمتوسط حسابي(2.42) بانحراف معيـــاري (1.30)، وجاءت الفقرة (16) أرى أن التزام المرشدين التربويين بالقيم الأصيلة ضعيف " فـــي الرتبـــة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.10) بانحراف معياري (1.22).

ثانياً: مجال عدم الانتماء

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم لفقرات مجال عدم الانتماء مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي للفقرة	الانحراف المعياري للفقرة	الرتبة	المستوى
33	انتمي لمجال عملي.	3.48	1.60	1	متوسط
37	أشعر أن القوانين لا تطبق على الجميع.	2.66	1.35	2	متوسط
40	شعوري بظلم المسؤولين خفض من حماسي للعمل.	2.50	1.37	3	متوسط
35	أشعر بقلة الاهتمام بعملي من قبل رؤسائي	2.25	1.26	4	منخفض
39	أشعر أن ما يحدث في الإرشاد من تغيرات بعيد عن الواقع.	2.22	1.29	5	منخفض
36	أفضل ترك عملي لو أتيحت لي فرصة عمل أخرى.	2.19	1.28	6	منخفض
38	أشعر برغبة ضعيفة في مشاركة زملائي بالعمل.	2.18	1.15	7	منخفض
34	اذهب إلى عملي بتثاقل شديد.	2.07	1.20	8	منخفض
الدرجة الكلية		2.45	0.88		متوسط

يظهر من الجدول (5) أن مستوى مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم لفقرات مجال عدم الانتماء كان بشكل عام متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.45)، بانحراف معياري (0.88)، وقد جاءت فقرات هذا المجال في المستويين المتوسط والمنخفض، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات بين (3.48- 2.07)، وقد جاءت في الرتبة الأولى الفقرة (33) وهي:" انتمي لمجال عملي "بمتوسط حسابي(3.48) بانحراف معياري (1.60)، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (37) وهي:" أشعر أن القوانين لا تطبق على الجميع. "بمتوسط حسابي(2.66) بانحراف معياري (1.35)، وجاءت

في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (38) "أشعر برغبة ضعيفة في مشاركة زملائي بالعمل " بمتوسط حسابي(2.18) بانحراف معياري (1.15)، وجاءت الفقرة (34) اذهب إلى عملي بتثاقل شديد." في الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.07) بانحراف معياري (1.20).

ثالثاً: مجال فقدان المعنى

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم لفقرات مجال فقدان المعنى مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي للفقرة	الانحراف المعياري للفقرة	الرتبة	المستوى
14	القيم المادية هي السائدة في المجتمع.	3.23	1.51	1	متوسط
9	راتبي الشهري لا يكفي متطلباتي.	2.62	1.41	2	متوسط
13	أرى أن الحياة للمحظوظين في المجتمع دون غيرهم.	2.37	1.32	3	متوسط
12	يبدو لي أن المستقبل كئيب.	2.23	1.15	4	منخفض
11	أعاني من تقييد حريتي في عملي.	2.07	1.15	5	منخفض
10	أشعر بعدم تقدير الآخرين لعملي.	2.05	1.23	6	منخفض
الدرجة الكلية		2.43	0.91		متوسط

يظهر من الجدول (6) أن مستوى مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم لفقرات مجال فقدان المعنى كان بشكل عام متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.43)، بانحراف معياري (0.91)، وقد جاءت فقرات هذا المجال في المستويين المتوسط والمنخفض، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات بين (3.23- 2.05)، وقد جاءت في الرتبة الأولى الفقرة (14) وهي:" القيم المادية هي السائدة في المجتمع "بمتوسط حسابي(3.23) بانحراف معياري (1.51)، وجاءت في الرتبة الثانية

الفقرة (9) وهي:" راتبي الشهري لا يكفي متطلباتي "بمتوسط حسابي(2.62) بانحراف معياري (1.41)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (11) أعاني من تقييد حريتـــي فـــي عملـــي " بمتوسط حسابي(2.07) بانحراف معياري (1.15)، وجاءت الفقرة (10) أشـــعر بعـــدم تقـــدير الآخرين لعملي " في الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.05) بانحراف معياري (1.23).

رابعاً: مجال اللامبالاة

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم لفقرات مجال اللامبالاة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي للفقرة	الانحراف المعياري للفقرة	الرتبة	المستوى
32	تهمني سمعة دائرتي في الوسط الاجتماعي.	3.53	1.52	1	متوسط
30	يهمني أن أحقق النجاح في الحياة بغض النظر عن الوسائل المتبعة.	2.05	1.27	2	منخفض
31	أعاني من عدم وجود شيء يستحق أن ابذل جهداً من اجله.	1.98	1.16	3	منخفض
28	انتظر انتهاء يوم العمل بلهفه لان عمل المرشد مملا.	1.95	1.18	4	منخفض
29	أشعر بأنني بعيد عن تخصص الإرشاد.	1.75	1.04	5	منخفض
	الدرجة الكلية	2.25	0.79		منخفض

يظهر من الجدول (7) أن مستوى مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربـــويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم لفقرات مجال اللامبالاة كـــان بـــشكل عـــام منخفضاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.25)، بانحراف معياري (0.79)، وقد جاءت فقرات هـــذا المجال في المستويين المتوسط والمنخفض، إذ تراوحت المتوسطات الحـــسابية للفقـــرات بـــين

(3.53– 1.75)، وقد جاءت في الرتبة الأولى الفقرة (32) وهي:" تهمني سمعة دائرتي في الوسط الاجتماعي "بمتوسط حسابي(3.53) بانحراف معياري (1.52)، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (30) وهي:" يهمني أن أحقق النجاح في الحياة بغض النظر عن الوسائل المتبعة "بمتوسط حسابي(2.05) بانحراف معياري (1.27)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (28) انتظر انتهاء يوم العمل بلهفه لان عمل المرشد مملاً بمتوسط حسابي(1.95) بانحراف معياري (1.18)، وجاءت الفقرة (29) أشعر بأنني بعيد عن تخصص الإرشاد " في الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.75) بانحراف معياري (1.04).

خامساً: مجال الانعزال الاجتماعي

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم لفقرات مجال الانعزال الاجتماعي مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي للفقرة	الانحراف المعياري للفقرة	الرتبة	المستوى
23	لا يهتم المدراء بمشاكل المرشدين التربويين.	3.22	1.60	1	متوسط
22	أفضل الهجرة إلى بلد آخر.	2.45	1.38	2	متوسط
25	أفضل أن أكون رسميا في علاقاتي مع الآخرين.	2.45	1.33	2	متوسط
24	أشعر بعدم الثقة في تعاملي مع الآخرين.	2.22	1.44	4	منخفض
27	أشعر أن الناس من حولي لا يتقبلون سلوكي	2.19	1.34	5	منخفض
26	الصداقة الحقيقية لم تعد موجودة في أيامنا الحالية.	1.86	1.13	6	منخفض
الدرجة الكلية		2.22	0.94		منخفض

يظهر من الجدول (8) أن مستوى مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربـــويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم لفقرات مجال الانعزال الاجتماعي كان بشكل عام منخفضاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.22)، بانحراف معياري (0.94)، وقد جاءت فقرات هذا المجال في المستويين المتوسط والمنخفض، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات بـــين (3.22– 1.86)، وقد جاءت في الرتبة الأولى الفقرة (23) وهي:" لا يهتم المـــدراء بمـــشاكل المرشدين التربويين "بمتوسط حسابي(3.22) بانحراف معياري (1.60)، وجاءت فـــي الرتبـــة الثانية الفقرة (22) وهي:" أفضل الهجرة إلى بلد آخر "بمتوسط حسابي(2.45) بانحراف معياري (1.38)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (27) أشعر أن الناس من حـــولي لا يتقبلـــون سلوكي " بمتوسط حسابي(2.19) بانحراف معياري (1.34)، وجاءت الفقـــرة (26) الـــصداقة الحقيقية لم تعد موجودة في أيامنا الحالية " في الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.86) بانحراف معياري (1.13).

سادساً: مجال فقدان السيطرة

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم لفقرات مجال فقدان السيطرة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي للفقرة	الانحراف المعياري للفقرة	الرتبة	المستوى
2	أتضايق لعدم تقبل من حولي لوجهة نظري.	2.34	1.22	1	متوسط
8	يتجاهل المسؤولين عني انجازاتي في العمل.	2.24	1.24	2	منخفض
3	أرى أن فرص تقدمي وظيفيا محدودة.	2.18	1.28	3	منخفض
7	أشعر بأنني غير معني بما يحدث من تغيرات في عملي.	1.99	1.09	4	منخفض
6	تسير الأمور بشكل أسوء في حياتي.	1.96	1.11	5	منخفض
4	أجد صعوبة في إبداء رأيي فيما يتعلق بالقضايا التربوية الجديدة.	1.92	1.14	6	منخفض
5	أعاني من صعوبة في التكيف مع ظروف عملي.	1.88	1.06	7	منخفض
1	أميل إلى الابتعاد عن إقامة علاقات اجتماعيه.	1.79	1.10	8	منخفض
	الدرجة الكلية	2.04	0.82		منخفض

يظهر من الجدول (9) أن مستوى مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم لفقرات مجال فقدان السيطرة كان بشكل عام منخفضاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.04)، بانحراف معياري (0.82)، وقد جاءت فقرات هذا المجال في المستويين المتوسط والمنخفض، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات بين (2.34– 1.79)، وقد جاءت في الرتبة الأولى الفقرة (2) وهي:" أتضايق لعدم تقبل من حولي لوجهة نظري "بمتوسط حسابي(2.34) بانحراف معياري (1.22)، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (8) وهي:" يتجاهل المسؤولون عني إنجازاتي في العمل "بمتوسط حسابي(2.24) بانحراف معياري (1.24)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (5) أعاني من صعوبة في

التكيف مع ظروف عملي " بمتوسط حسابي(1.88) بانحراف معياري (1.06)، وجاءت الفقـرة (1) أميل إلى الابتعاد عن إقامة علاقات اجتماعية " في الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.79) بانحراف معياري (1.10).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل تختلف مظاهر الاغتراب الوظيفي للمرشـدين التربويين العاملين في قضاء عكا تبعا لمتغير الجنس؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسـة، تبعاً لمتغير الجنس، كما تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين والجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والقيمة التائية لإجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي للفقرة	الانحراف المعياري للفقرة	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
فقدان السيطرة	ذكور	134	2.07	0.85	0.749	0.455
	إناث	116	2.00	0.78		
فقدان المعنى	ذكور	134	2.44	0.98	0.279	0.781
	إناث	116	2.41	0.82		
فقدان المعايير	ذكور	134	2.54	1.04	0.97	0.331
	إناث	116	2.66	0.90		
الانعزال الاجتماعي	ذكور	134	2.31	0.97	1.567	0.118
	إناث	116	2.12	0.90		
اللامبالاة	ذكور	134	2.28	0.89	0.646	0.519
	إناث	116	2.22	0.65		
عدم الانتماء	ذكور	134	2.43	0.90	0.343	0.732
	إناث	116	2.47	0.85		
الدرجة الكلية	ذكور	134	2.34	0.82	0.29	0.772
	إناث	116	2.31	0.67		

تشير النتائج الواردة في الجدول (10) إلى عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطين الحسابيين لإجابات أفراد عينة الدراسة لمظاهر الاغتراب الوظيفي للمرشدين التربويين العاملين في قضاء عكا تبعاً لمتغير الجنس، في أي مجال من المجالات والدرجة الكلية استنادا إلى قيم (ت) المحسوبة إذ بلغت (0.29) للدرجة الكلية، وبمستوى دلالة يساوي (0.772)، و (0.749) لمجال فقدان السيطرة، و (0.279) لمجال فقدان المعنى، (0.97) لمجال فقدان المعايير، و(1.567) لمجال الانعزال الاجتماعي، و(0.646) لمجال اللامبالاة، و(0.343) لمجال عدم الانتماء وكل هذه القيم غير دالة إحصائية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل تختلف مظاهر الاغتراب الوظيفي للمرشدين التربويين العاملين في قضاء عكا تبعا لمتغير الخبرة ؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة، تبعاً لمتغير الخبرة، والجدول (11) يوضح ذلك.

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المجال	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي للفقرة	الانحراف المعياري للفقرة
فقدان السيطرة	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	111	2.14	0.86
	من 5 سنوات إلى اقل من 10 سنوات	103	2.04	0.76
	10 سنوات فأكثر	36	1.71	0.78
	المجموع	250	2.04	0.82
فقدان المعنى	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	111	2.38	0.91
	من 5 سنوات إلى اقل من 10 سنوات	103	2.51	0.93
	10 سنوات فأكثر	36	2.31	0.83
	المجموع	250	2.43	0.91
فقدان المعايير	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	111	2.55	1.05
	من 5 سنوات إلى اقل من 10 سنوات	103	2.65	0.95

	10 سنوات فأكثر	36	2.59	0.81
	المجموع	250	2.59	0.98
الانعزال الاجتماعي	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	111	2.31	0.98
	من 5 سنوات إلى اقل من 10 سنوات	103	2.23	0.92
	10 سنوات فأكثر	36	1.90	0.81
	المجموع	250	2.22	0.94
اللامبالاة	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	111	2.24	0.85
	من 5 سنوات إلى اقل من 10 سنوات	103	2.28	0.79
	10 سنوات فأكثر	36	2.22	0.57
	المجموع	250	2.25	0.79
عدم الانتماء	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	111	2.46	0.94
	من 5 سنوات إلى اقل من 10 سنوات	103	2.48	0.85
	10 سنوات فأكثر	36	2.30	0.77
	المجموع	250	2.45	0.88
الدرجة الكلية	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	111	2.35	0.79
	من 5 سنوات إلى اقل من 10 سنوات	103	2.37	0.75
	10 سنوات فأكثر	36	2.16	0.62
	المجموع	250	2.33	0.75

يظهر من الجدول (11) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، لإجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، إذ حصل أصحاب الخبرة(من 5 سنوات إلى اقل من 10 سنوات) على أعلى متوسط حسابي(2.37)، وبانحراف معياري (0.75)، فيما حصل أصحاب الخبرة (من سنة إلى أقل من 5 سنوات) على متوسط حسابي(2.35)، وبانحراف معياري (0.64)، ثم أصحاب الخبرة (أقل من 15 سنة) إذ بلغ متوسطهم الحسابي (3.80)، وبانحراف معياري (0.79) وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لأصحاب الخبرة 10 سنوات فأكثر إذ بلغ (2.16) وبانحراف معياري (0.62)، وللتأكد من أن الفروق بين المتوسطات الحسابية لها دلالة لمظاهر الاغتراب الوظيفي للمرشدين التربويين العاملين في قضاء عكا تبعا لمتغير الخبرة، تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) والجدول (12) يبين نتائج الاختبار.

الجدول (12)

تحليل التباين للفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة لمظاهر الاغتراب الوظيفي للمرشدين التربويين العاملين في قضاء عكا تبعا لمتغير الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
فقدان السيطرة	بين المجموعات	5.138	2	2.569	3.918	0.021*
	داخل المجموعات	161.945	247	0.656		
	الكلي	167.083	249			
فقدان المعنى	بين المجموعات	1.474	2	0.737	0.899	0.409
	داخل المجموعات	202.571	247	0.82		
	الكلي	204.044	249			
فقدان المعايير	بين المجموعات	0.544	2	0.272	0.284	0.753
	داخل المجموعات	236.754	247	0.959		
	الكلي	237.298	249			
الانعزال الاجتماعي	بين المجموعات	4.697	2	2.349	2.688	00.07
	داخل المجموعات	215.824	247	0.874		
	الكلي	220.521	249			
اللامبالاة	بين المجموعات	0.127	2	0.063	0.101	0.904
	داخل المجموعات	154.635	247	0.626		
	الكلي	154.762	249			
عدم الانتماء	بين المجموعات	0.944	2	0.472	0.61	0.544
	داخل المجموعات	190.925	247	0.773		
	الكلي	191.869	249			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.168	2	0.584	1.035	0.357
	داخل المجموعات	139.356	247	0.564		
	الكلي	140.523	249			

- الفرق دال إحصائيا

تشير النتائج الواردة في الجدول (12) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة لمظاهر الاغتراب الوظيفي

للمرشدين التربويين العاملين في قضاء عكا تبعا لمتغير الخبرة، استنادا إلى قيم (ف) المحسوبة إذ بلغت (1.035)، وبمستوى دلالة يساوي (0.357) للدرجة الكلية، لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية في معظم المجالات باستثناء مجال: فقدان السيطرة، فقد وجد فيه فروق. ونظراً لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية في مجال: فقدان السيطرة، فقد تم تطبيق اختبار شيفيه لمعرفة عائديه الفروق، والجدول (13) يبين النتائج.

الجدول (13)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية للفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة لمظاهر الاغتراب الوظيفي للمرشدين التربويين العاملين في قضاء عكا تبعا لمتغير الخبرة

المجال	**الخبرة**		**من سنة إلى أقل من 5 سنوات**	**من 5 سنوات إلى اقل من 10 سنوات**	**10 سنوات فأكثر**
		المتوسط الحسابي	2.14	2.04	1.71
فقد السيطرة	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	2.14	-		0.43*
	من 5 سنوات إلى اقل من 10 سنوات	2.04		-	
	10 سنوات فأكثر	1.71			-

يلاحظ من الجدول (13) أن الفرق كان بمستوى الاغتراب الوظيفي لأصحاب الخبرة من سنة إلى أقل من 5 سنوات عند مقارنته مع أصحاب الخبرة 10 سنوات فأكثر، وهذا يعني أن أصحاب الخبرة من سنة إلى اقل من 5 سنوات عندهم في مجال فقدان السيطرة في الاغتراب الوظيفي أكثر من مظاهر الاغتراب في مجال فقدان السيطرة من أصحاب الخبرة 10 سنوات فأكثر.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل تختلف مظاهر الاغتراب الوظيفي للمرشـــدين التربويين العاملين في قضاء عكا تبعا لمتغير المؤهل العلمي ؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراســـة، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، والجدول (14) يوضح ذلك.

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي للفقرة	الانحراف المعياري للفقرة
فقدان السيطرة	بكالوريوس	57	2.44	1.00
	ماجستير	177	1.94	0.74
	دكتوراة	16	1.71	0.24
	المجموع	250	2.04	0.82
فقدان المعنى	بكالوريوس	57	2.70	0.98
	ماجستير	177	2.38	0.88
	دكتوراة	16	1.97	0.54
	المجموع	250	2.43	0.91
فقدان المعايير	بكالوريوس	57	2.98	1.10
	ماجستير	177	2.54	0.92
	دكتوراة	16	1.85	0.41
	المجموع	250	2.59	0.98
الانعزال الاجتماعي	بكالوريوس	57	2.59	1.08
	ماجستير	177	2.15	0.89
	دكتوراة	16	1.71	0.43
	المجموع	250	2.22	0.94
اللامبالاة	بكالوريوس	57	2.48	0.95
	ماجستير	177	2.23	0.73
	دكتوراة	16	1.71	0.38
	المجموع	250	2.25	0.79

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي للفقرة	الانحراف المعياري للفقرة
عدم الانتماء	بكالوريوس	57	2.91	1.03
	ماجستير	177	2.36	0.78
	دكتوراة	16	1.70	0.39
	المجموع	250	2.45	0.88
الدرجة الكلية	بكالوريوس	57	2.70	0.88
	ماجستير	177	2.26	0.69
	دكتوراة	16	1.77	0.28
	المجموع	250	2.33	0.75

يظهر من الجدول (14) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، لإجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، إذ حصل أصحاب مؤهل بكالوريوس على أعلى متوسط حسابي(2.70)، وبانحراف معياري (0.88)، فيما حصل أصحاب مؤهل ماجستير على متوسط حسابي(2.26)، وبانحراف معياري (0.69)، ثم أصحاب مؤهل دكتوراه إذ بلغ متوسطهم الحسابي (1.77)، وبانحراف معياري (0.28)، وللتأكد من أن الفروق بين المتوسطات الحسابية لمظاهر الاغتراب الوظيفي للمرشدين التربويين العاملين في قضاء عكا تبعا لمتغير المؤهل العلمي، تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) والجدول (15) يبين نتائج الاختبار.

الجدول (15)

تحليل التباين للفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة لمظاهر الاغتراب الوظيفي للمرشدين التربويين العاملين في قضاء عكا تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
فقدان السيطرة	بين المجموعات	12.835	2	6.418	10.277	0.000*
	داخل المجموعات	154.247	247	0.624		
	الكلي	167.083	249			
فقدان المعنى	بين المجموعات	8.171	2	4.085	5.152	0.006*
	داخل المجموعات	195.874	247	0.793		
	الكلي	204.044	249			
فقدان المعايير	بين المجموعات	17.954	2	8.977	10.109	0.000*
	داخل المجموعات	219.344	247	0.888		
	الكلي	237.298	249			
الانعزال الاجتماعي	بين المجموعات	13.089	2	6.545	7.793	0.001*
	داخل المجموعات	207.432	247	0.84		
	الكلي	220.521	249			
اللامبالاة	بين المجموعات	7.83	2	3.915	6.581	0.002*
	داخل المجموعات	146.932	247	0.595		
	الكلي	154.762	249			
عدم الانتماء	بين المجموعات	22.21	2	11.105	16.167	0.000*
	داخل المجموعات	169.659	247	0.687		
	الكلي	191.869	249			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	13.487	2	6.743	13.111	0.000
	داخل المجموعات	127.036	247	0.514		
	الكلي	140.523	249			

- الفرق دال احصائيا

تشير النتائج الواردة في الجدول (15) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة لمظاهر الاغتراب الوظيفي للمرشدين التربويين العاملين في قضاء عكا تبعا لمتغير المؤهل العلمي، استنادا إلى قيم (ف) المحسوبة إذ بلغت (13.111)، وبمستوى دلالة يساوي (0.000) للدرجة الكلية، وكذلك وجود فـروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة لمظـاهر الاغتراب الوظيفي للمرشدين التربويين العاملين في قضاء عكا تبعا لمتغير المؤهل العلمي فـي جميع المجالات. ونظراً لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية في جميـع المجالات، فقد تم تطبيق اختبار شيفيه لمعرفة عائدية الفروق، والجدول (16) يبين النتائج.

الجدول (16)

نتائج اختبار شافيه للمقارنات البعدية للفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة لمظاهر الاغتراب الوظيفي للمرشدين التربويين العاملين في قضاء عكا تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراة
فقدان السيطرة			2.44	1.94	1.71
	بكالوريوس	2.44	-	0.50*	0.73*
	ماجستير	1.94		-	0.23
	دكتوراة	1.71			-
فقدان المعنى			بكالوريوس	ماجستير	دكتوراة
			2.70	2.38	1.97
	بكالوريوس	2.70	-	0.32	0.73*
	ماجستير	2.38		-	0.41
	دكتوراة	1.97			-
فقدان المعايير			بكالوريوس	ماجستير	دكتوراة
			2.98	2.54	1.85
	بكالوريوس	2.98	-	0.44*	1.13*
	ماجستير	2.54		-	0.69*
	دكتوراة	1.85			-

الانعزال الاجتماعي			بكالوريوس	ماجستير	دكتوراة
			2.59	2.15	1.71
	بكالوريوس	2.59	-	0.44*	0.88*
	ماجستير	2.15		-	0.44*
	دكتوراة	1.71			-
اللامبالاة			بكالوريوس	ماجستير	دكتوراة
			2.48	2.23	1.71
	بكالوريوس	2.48	-	0.25	0.77*
	ماجستير	2.23		-	0.52*
	دكتوراة	1.71			-
عدم الانتماء			بكالوريوس	ماجستير	دكتوراة
			2.91	2.36	1.70
	بكالوريوس	2.91	-	0.55*	1.21*
	ماجستير	2.36		-	0.66*
	دكتوراة	1.70			-
الدرجة الكلية			بكالوريوس	ماجستير	دكتوراة
			2.70	2.26	1.77
	بكالوريوس	2.70	-	0.44*	0.93*
	ماجستير	2.26		-	0.49*
	دكتوراة	1.77			-

يلاحظ من الجدول (16) أن الفرق كان لصالح أصحاب مؤهل بكالوريوس عند مقارنته مع أصحاب مؤهل دكتوراه وماجستير، ولصالح أصحاب مؤهل ماجستير عند مقارنته مع أصحاب مؤهل دكتوراه.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة التي بحثت في مظاهر الاغتراب الوظيفي لـدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم.

كما يبين هذا الفصل مدى اتفاق أو اختلاف هذه النتائج مع نتائج الدراسات السابقة، ويمكن في ضوئها تقديم بعض التوصيات والاقتراحات التي لم ترها الباحثة ضرورية لأخـذها بعـين الاعتبار من قبل الدارسين والباحثين والقائمين على العملية التربوية.

أولا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مظاهر الاغتراب الـوظيفي لـدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس قضاء عكا من وجهة نظرهم؟

حيث أشارت النتائج إلى أن مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربـويين كانـت منخفضة على الدرجة الكلية بشكل عام، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.33)، وبانحراف معيـاري (0.75)، ويمكن عزو ذلك إلى:

وعي المرشدين التربويين بمهماتهم المتعلقة بالوظيفة في جميع المجالات.

كذلك يمكن عزو هذه النتيجة إلى توفر دورات تدريبية يخضع لها المرشد التربوي منـذ ممارسته هذه المهنة. مما يجعلهم أكثر معرفة وقدرة على ممارسة عملهم وكذلك يمكـنهم مـن التعامل مع ما يواجهونه من صعوبات أثناء ممارسة العمل ويعدهم لمعرفة المعايير والقـوانين التي تحكم مهنتهم وتزيد من وعيهم وانتماءهم لتلك المهنة.

تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة خوالـدة (2005) حيـث كـان مـستوى الاغتراب الوظيفي متوسطاً، كما تختلف نتائج الدراسة مع (عويدات،1995) من حيث مـستوى

الاغتراب على المقياس ككل، في حين تتفق مع دراسة (عويدات،1995) على بعـد اللامبـالاة وعدم الانتماء، كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (موسى،2003) حيث توصل إلى أن درجة شيوع مظاهر الاغتراب النفسي للنسق الاجتماعي كانت قليلة.

ثانيا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هـل تختلـف مظـاهر الاغتـراب الوظيفي للمرشدين التربويين العاملين في قضاء عكا تبعا لمتغير الجنس؟

أشارت نتائج الدراسة إلى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مظاهر الاغتـراب الوظيفي تعزى إلى متغير الجنس.

ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن وظيفة الإرشاد التربوي ليست مرتبطة بأحد الجنـسين، فكل من المرشدين الذكور والمرشدات الإناث بإمكانهم ممارسة هذه المهنة، وكذلك فـإنهم قـد حصلوا على شهادات تؤهلهم لممارسة هذه المهنة كما أنهم يخضعون لنفس الدورات والخبرات التعليمية والتدريبية بغض النظر عن جنسهم.

كما أن مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى الموظف، والموظف في هذه الدراسة هو المرشد/ المرشدة، وهذا الأمر لا يرتبط بجنس دون آخر.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسات (عزام،1989) بحيث لم تظهر أية فروق ذات دلالة إحصائية عند مقارنة النتائج بين الجنسين. (غانم،2006) لا توجد فروق دالة إحصائيا في درجة وجود عوامل اغتراب وظيفي وفقا لمتغير الجنس.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسات (العسال،2009) بحيث كان هنالك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير الجنس بحيث أن الذكور كانوا كثر اغترابا من الإناث. (عويدات،1995) أن الجنس كان العامل الوحيد من بين العوامـل المستقلة الذي اظهر دلاله إحصائية، يعود إلى أن الذكور اظهروا اغترابا أعلى من الإناث.

ثالثا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هــل تختلــف مظــاهر الاغتــراب الوظيفي للمرشدين التربويين العاملين في قضاء عكا تبعا لمتغير الخبرة ؟

أشارت نتائج هذا السؤال إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مظــاهر الاغتــراب الوظيفي للمرشدين التربويين تعزى لسنوات الخبرة في مجال فقدان السيطرة، في حين لم تظهر فروقات دالة تعزى لسنوات الخبرة في أي من المجالات الأخرى.

يمكن عزو هذه النتيجة إلى أن المرشدين التربويين الذين ظهر لديهم مظاهر الاغتــراب الوظيفي بشكل أكبر في مجال فقدان السيطرة هم ذوو خبرة وظيفية أقل، ويمكن أن يؤدي ذلــك إلى انهماك هؤلاء المرشدين التربويين في إثبات وجودهم ومحاولة إقناع من حــولهم بكفــاءتهم ومقدرتهم على العمل، مما يجعلهم أكثر تركيزا في انجاز المهمات وجمع المعلومات بدلا مــن الاهتمام بالتفاعل الاجتماعي مع الآخرين. وهكذا فإن تركيزهم على إتمام العمل وفهمه يجعلهــم في حالة ابتعاد عن الآخرين وإقامة علاقات اجتماعية معهم.

أما فيما يتعلق بمجال فقدان السيطرة فهذا أمر يمكن عزوه إلــى أن هــؤلاء المرشــدين المبتدئين يسعون دائما لأن يجدوا لهم مكانا في المؤسسة التربوية التي يعملون بها، وذلك مــن اجل إقناع الآخرين بقدرتهم وكفاءتهم في العمل، ولكن كثيرا ما يتعرض المرشدون المبتــدئون إلى تجاهل من حولهم خاصة المسؤولين (المدراء والإداريين) لهم ولانجازاتهم أو محاولة التقليل من شأن الأعمال والمشاركات التي يقدمونها وهذا الأمر يجعل المرشدين التربــويين يــشعرون بالاغتراب الوظيفي إلى حد ما.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسات (غانم،2006) لا توجــد فــروق دالــة إحصائيا في درجة الاغتراب الوظيفي وفقا لمتغير عدد سنوات الخبرة.

رابعا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هـل تختلـف مظـاهر الاغتـراب الوظيفي للمرشدين التربويين العاملين في قضاء عكا تبعا لمتغير المؤهل العلمي ؟

أشارت النتائج إلى فروق داله إحصائيا في مظاهر الاغتراب الوظيفي للمرشدين التربويين تعزى لمتغير المؤهل العلمي حيث كانت مظاهر الاغتراب لدى حملة درجة البكالوريوس هـي الأعلى ثم المرشدين الذين يحملون درجة الماجستير واقلها لدى المرشدين الذين يحملون درجـة الدكتوراه.

يمكن عزو النتيجة إلى أن المرشدين التربويين الذين يحملون درجة البكالوريوس لـديهم معرفة ودراية اقل ممن يحملون درجات علمية أعلى، خاصة وان من لديهم درجات علمية أعلى هم أكثر اطلاعا وكذلك لديهم استمرارية في متابعة ما يجد من دراسـات وأبحـاث ومعـارف ومعلومات ودورات ذات علاقة بوظيفة الإرشاد التربوي، مما يتيح لهم فرصة معرفة الوظيفـة بشكل اكبر وإمكانية التغلب على المشكلات والصعوبات التي قد تظهر، كذلك يمكن أن تزودهم بكفاءة وخبرة لممارسة المهنة والانتماء لها.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (غانم،2006) لا توجد فروق دالة إحصائيا في درجة الاغتراب الوظيفي وفقا لمغير عدد سنوات المؤهل العلمي.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة الحالية فإن الباحثة توصي بما يأتي:

- إجراء المزيد من الدراسات المسحية والتجريبية والنوعية على موضوع الاغتـراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين، وتناول متغيرات أخرى لم يتم طرحها فـي هـذه الدراسة.
- ضرورة الاهتمام بالمرشدين التربويين وتزويدهم بمعارف وخبرات جديدة.
- إقامة ورشات ودورات تدريبية للمرشدين التربويين الجدد.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

إبراهيم، محمد. (1993). **الإدارة في الإسلام**. الدار السودانية للكتب، الخرطوم.

أبو حماد، اشرف فهد احمد. (2008). **اثر ضغوط العمل والاغتراب الوظيفي في أداء موظفي أمانة عمان الكبرى**. دراسة حاله، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

أبو سن، احمد إبراهيم. (1991). **الإدارة في الإسلام**. عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة.

أبو عيطه، سهام درويش. (2000). **مبادئ الإرشاد النفسي**. دار القلم، الكويت.

البيلاوي، إيهاب وعبد الحميد، أشرف محمد. (2006).**التوجيه والإرشاد النفسي المدرسي**. الرياض: دار الزهراء.

جرجس،جرجس.(2005). **معجم مصطلحات التربية والتعليم**. دار النهضة،الطبعة الأولى، بيروت، لبنان.

حماد، علي احمد. (1995). **الاغتراب من منظور علم الاجتماع**. الكتاب السنوي الثالث، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، القاهرة.

حمدي، نزيه عبد القادر وأبو طالب، صابر سعدي. (2009). **الإرشاد والتوجيه في مراحل العمر**. جامعة القدس المفتوحة، عمان.

الخطيب، صالح احمد. (2003). **الإرشاد النفسي في المدرسة أسسه ونظرياته وتطبيقاته**. دار الكتب الجامعي، العين.

خليفة، عبد اللطيف محمد (2003). **دراسات في سيكولوجية الاغتراب**. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.

الخواجا، عبد الفتاح. (2002). **الإرشاد النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق**. دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

الخوالده، نبيلة لطفي. (2005). **أثر مصادر ضغوط العمل على الاغتراب الوظيفي في الدوائر الحكومية في ثلاث محافظات (الكرك، الطفيله، معان) في جنوب الأردن**. رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة مؤتة، عمادة الدراسات العليا، الأردن.

الداهري، صالح حسن. (2005). **سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته**. دار وائل للنشر، عمان.

دبور، عبد اللطيف والصافي، عبد الحكيم. (2007). **الإرشاد المدرسي بين النظرية والتطبيق**. عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.

الزغل، علي وعضيبات،عاطف. (1990). **الشباب والاغتراب**. دراسة ميدانية من شمال الأردن، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، العدد 2، المجلد 5، ص ص 43-81، الكرك، الأردن.

زهران، حامد عبد السلام. (2003). **الإرشاد النفسي**. دار زهران، عمان.

الزيادي، احمد والخطيب، هشام. (2001) **مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي**. العلمية، عمان.

زيدان، سليمان داود وشواقفه، سهيل موسى. (2007). **أساليب الإرشاد التربوي**. جهينه للنشر والتوزيع، العبدلي، الأردن.

صادق، عادل. (1996). **الالم النفسي والعضوي**. دار الأهرام للنشر والتوزيع، القاهرة.

الصرايره، اكثم. (2002). **مظاهر الاغتراب الوظيفي وأثرها في الاغتراب التنظيمي.** دراسة ميدانية في المنظمات الصحية العامة في المملكة الأردنية الهاشمية. مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد 32، العدد 2، ص ص 298-325.

عزام، ادريس. (1989). **بعض المتغيرات المصاحبة لاغتراب الشباب عن المجتمع الجامعي.** دراسة استطلاعية على عينة من طلبة الجامعة الأردنية، جامعة الكويت، الكويت.

العزة، سعيد حسني. (2006). **دليل المرشد التربوي في المدرسة.** عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

العسال، رنا محمد مصطفى. (2009). **الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظرهم وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري مدارسهم.** رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

عمار، دلال اسعد. (2007). **قياس اتجاهات المرشدين النفسيين التربويين وأعضاء الهيئة التدريسية والطلبة نحو مهنة الإرشاد النفسي التربوي.** رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة دمشق.

عماري، شادي وديع. (2004). **الصعوبات التي تعيق أداء المرشد التربوي لمهماته الإرشادية وعلاقتها بمتغيرات الجنس وسنوات الخبرة ونوعية المدرسة وحجمها.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

عمران، كامل. (1990). **أثر بعض المحددات الشخصية على الاغتراب الشخصي في مجال العمل.** مجلة الإدارة العامة، العدد 66، المجلد 15، ص ص 63-65.

عنوز، عبد اللطيف ماجد. (1999). **الاغتراب الوظيفي ومصادره.** دراسة ميدانية حول علاقتهما ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية في القطاع الصحي الأردني في إقليم الشمال، مجلة الإدارة العامة، العدد 2، المجلد 39، ص 63.

عويدات، عبدالله. (1995). **مظاهر الاغتراب عند معلمي المرحلة الثانوية في الأردن.** دراسات العلوم الإنسانية، العدد 6، مجلد 22، ص ص 3344-3375.

العيسوي، عبد الرحمن محمد. (1995). **علم النفس والإنتاج.** الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية.

العيسوي، عبد الرحمن محمد. (1997). **علم النفس والإنتاج.** الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.

غانم، عبد الجليل مدهش. (2006). **عوامل الاغتراب الوظيفي لدى المشرفين التربويين ومديري المدارس بمدينة تعز.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تعز.

الغمري، إبراهيم. (2002). **السلوك الإنساني في الإدارة الحديثة.** دار الجامعات المصرية للنشر والتوزيع، القاهرة.

فضالة، عبد الرحيم محمد حسن. (2010). **الاغتراب الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين. دراسة ميدانية في المؤسسات الفلسطينية محافظة رام الله والبيره،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق.

قاضي، يوسف وفطيم، لطفي وحسين، محمود. (2002). **الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي.** دار المريخ، الرياض.

القريطي، عبد المطلب وأمين، عبد العزيز والسيد، الشخص. (1991). **دراسة ظاهرة الاغتراب لدى عينة من طلاب الجامعة السعوديين وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى**. مجلة رسالة الخليج، عدد 5، مجلد 18، ص ص 53–85، الرياض، السعودية.

الكبيسي، عامر خضير حميد. (2004). **سيكولوجية التدريب: الاستراتيجيات والإشكاليات.** مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم، الرياض، السعودية.

المجالي، قبلان، (1993). العلاقة بين الاختصاص الأكاديمي وبعض جوانب الاغتراب وفقاً لمقياس دوايت دين، **مجلة أبحاث اليرموك سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**. م 9، ع 4، ص ص 347– 366، اربد، عمان.

المطرفي، شعيل بخيت. (2005). **الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء، دراسة مسحية على العاملين بإدارة جوازات مكة المكرمة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

موسى، محمود عوض محمود سليم. (2003). **مظاهر الاغتراب النفسي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين**. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

موسى، وفاء. (2002). **الاغتراب لدى طلبة جامعة دمشق وعلاقته بمدى تحقيق حاجاتهم النفسية**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، سوريا.

النعيمي، لطيفة ماجد محمود (2005). **بعض أنماط الاغتراب وعلاقتها بالحاجات المرتبطة بها لدى الهيئات التدريسية**. أطروحة دكتوراه، كلية الآداب الجامعة المستنصرية.

الهواري، سيد. (2000). **المدير الفعال**. مكتبة عين شمس، القاهرة.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Eric, L, Timothy, D, (1999). Correlates of Social Alienation Among College Students. **College Student Journal**, 33 (1),7.

Green, A. Miller, E, & Aarons. G. (2011). Transformational Leadership Moderates The Relationship Between Emotional Exhaustion And Turnover Intention Among Community Mental Health Providers. Community Mental Health Journal, 4, 34-41.

Lerman, M. (1982). The Effect of Client Socioeconomic Status and Counselor Burn-Out. Ph. D. Dissertation. The University of Wisconsin Milwaukee. **Dissertation Abstract International,** 43 (5), 1472.

Mello, J, A. (2002). **Strategic Human Resource Management,** South – Western, R, Dannelley and Sons Co., 1st ed: 330.

Seidman, J. (1995). **The Relationship Alienation Sense Of School Membership, Perception Of Competence And Academic Achievement Among Middle School Students, Dissertation Abstract International**, P56.

Shoho, A & martin, N,(1999) **Comparison of Alienation Among Alternatively and Traditionally certified Teachers**, Annual meeting of the American Educational Research Association Montreal Canada.

Trusty, J, (1993). Alienation From School**, Journal of Research and Development In Education**, Vol 26, No 4, PP 233-240.

الملاحق

الملحق رقم (1)

المقياس بصورته الأولية

جامعة عمان العربية　　　　　اسم المحكم :

كلية العلوم التربوية والنفسية　　　　　التخصص :

قسم علم النفس التربوي والإرشاد والتربية الخاصة　　　　　الجامعة :

الرتبة الأكاديمية :

مقياس الاغتراب الوظيفي

الأستاذ الدكتور .... المحترم.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

تقوم الباحثة شريهان أنور أبو الهيجاء بإجراء دراسة بعنوان "مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم"، وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم النفس التربوي، تخصص الإرشاد النفسي والتربوي، من جامعة عمان العربية.

ولما عرف عنكم من خبرة عملية ونظرية متميزة في المجال التربوي، فاني أضع بين أيديكم مقياس "الاغتراب الوظيفي"، راجيا منكم التفضل بإبداء الرأي وتحكيم المقياس من حيث:

- مدى ملائمة الفقرات لمجال الدراسة.
- مدى وضوح الفقرات.
- سلامة الصياغة اللغوية.
- أي تعديلات أو مقترحات ترونها مناسبة.

ولكم جزيل الشكر

أولا : مقياس الاغتراب الوظيفي.

الرقم	الفقرة	ملائمة الفقرة للمجال		مدى وضوح الفقرة		سلامة اللغة		ملاحظات
		ملائمة	غير ملائمة	واضحة	غير واضحة	سليمة	غير سليمة	
المجال الأول: فقدان السيطرة								
1	أفضل الابتعاد عن عمل علاقات اجتماعيه.							
2	أتضايق لعدم تقبل من حولي لوجهة نظري.							
3	أرى أن فرص تقدمي وظيفيا محدودة.							
4	أجد صعوبة في ابداء رايي فيما يتعلق بالقضايا التربويه الجديده.							
5	اعاني من صعوبه في التكيف مع ظروف عملي.							
6	تسير الامور بشكل اسوء في حياتي.							
7	أشعر بانني غير معني بما يحدث من تغيرات في عملي.							
8	أشعر بتجاهل المسؤولين عني فيما يتعلق بعملي.							
المجال الثاني: فقدان المعنى								
9	ان دخل المرشد التربوي المادي لا يضمن له العيش بكرامة.							
10	أشعر بعدم تقدير الآخرين لعملي.							
11	اعاني من تقييد حريتي في عملي.							
12	يبدو لي أن المستقبل كئيب.							
13	أرى إن الحياة للمحظوظين في المجتمع دون غيرهم.							
14	اعتقد أن القيم المادية هي السائدة في المجتمع.							
المجال الثالث: فقدان المعايير								
15	أرى انه لا توجد عدالة في تكافؤ فرص العمل.							
16	أرى أن التزام المرشدين التربويين بالقيم الاصيله ضعيف.							
17	اعتقد بان العقوبات تطبق على الموظفين الضعفاء فقط.							

الرقم	الفقرة	ملائمة الفقرة للمجال		مدى وضوح الفقرة		سلامة اللغة		ملاحظات
		ملائمة	غير ملائمة	واضحة	غير واضحة	سليمة	غير سليمة	
18	اعتقد بان القيم الانسانية اصبحت مطلبا ثانويا في هذه الايام.							
19	ارى بان الروابط الاجتماعيه اصبحت ضعيفه.							
20	ارى ان تقدير الاداء في العمل لم يعد يقاس بانجاز الموظف.							
21	اعتقد ان تحقيق التقدم في الحياه لا يعتمد على الجهد الشخصي بل على مكانة الاسره في مجتمعنا.							
المجال الرابع: الانعزال الاجتماعي								
22	افضل الهجرة إلى بلد آخر .							
23	اعتقد ان لقاء المرشدين التربويين خارج المدرسة امر غير ضروري.							
24	ارى ان المديرين لا يهتمون بمشاكل المرشدين التربويين الشخصية.							
25	أشعر بعدم الثقه في تعاملي مع الاخرين.							
26	افضل ان اكون رسميا في علاقاتي مع الاخرين.							
27	احس ان الصداقة الحقيقيه لم تعد موجودة في ايامنا الحالية.							
28	أشعر ان الناس من حولي لا يتقبلون سلوكي							
المجال الخامس: اللامبالاة								
29	انتظر انتهاء يوم العمل بلهفه لان عمل المرشد مملا.							
30	أشعر بانني بعيد عن عالم الإرشاد.							
31	يهمني ان احقق النجاح في الحياه بغض النظر عن الوسائل المتبعه.							
32	اعاني من عدم وجود ما يستحق ان ابذل جهدا من اجله.							
33	تهمني سمعة دائرتي في الوسط الاجتماعي.							
المجال السادس: عدم الانتماء								
34	أحس بعدم انتمائي لمجال عملي.							
35	اذهب إلى عملي بتثاقل شديد.							

الرقم	الفقرة	ملائمة الفقرة للمجال		مدى وضوح الفقرة		سلامة اللغة		ملاحظات
		ملائمة	غير ملائمة	واضحة	غير واضحة	سليمة	غير سليمة	
36	أشعر بقلة الاهتمام بعمل المرشد من قبل رؤسائي							
37	افضل ترك عملي لو اتيحت لي فرصة عمل اخرى.							
38	أشعر ان القوانين لا تطبق على الجميع.							
39	رغبتي في مشاركة زملائي في العمل ضعيفه.							
40	أشعر ان ما يحدث في الإرشاد من تغيرات بعيد عن الواقع.							
41	شعوري بالظلم من قبل المسؤولين خفض من حبي لعملي.							

الملحق رقم (2)

قائمة باسماء الساده المحكمين

الرقم	اسم المحكم	الرتبة	التخصص	مكان العمل
1	د.سامي ملحم	استاذ	ارشاد نفسي وتربوي	جامعة عمان العربية للدراسات العليا
2	د.سهاد المللي	استاذ مشارك	تربيه خاصة	جامعة عمان العربية للدراسات العليا
3	د.سهير التل	استاذ مشارك	تربيه خاصة	جامعة عمان العربية للدراسات العليا
4	أ.د.عاطف مقابله	استاذ دكتور	اداره تربوية	جامعة عمان العربية للدراسات العليا
5	د.راتب السعود	استاذ	اداره تربوية	جامعة عمان العربية للدراسات العليا
6	د.يعقوب فرح	استاذ مشارك	تربيه خاصة	جامعة عمان العربية للدراسات العليا
7	د.محمد المصري	استاذ مساعد	قياس وتقويم	جامعة عمان العربية للدراسات العليا
8	د.سهيله بنات	استاذ مساعد	ارشاد نفسي وتربوي	جامعة عمان العربية للدراسات العليا
9	د.فؤاد جوالده	استاذ مساعد	تربيه خاصة	جامعة عمان العربية للدراسات العليا
10	د.عمار فريحات	استاذ مشارك	ارشاد نفسي وتربوي	جامعة عمان العربية للدراسات العليا

ملحق رقم (3)

المقياس بصورته النهائية

المرشدون التربويون المحترمون

تقوم الباحثة بدراسة تهدف إلى "مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم" ولتحقيق هذا الهدف تم بناء استبانه مكونة من 40 فقرة.

آمل التكرم بالإجابة عن كل فقرة من فقرات هذه الاستبانة، من حيث ملائمتها لوضعكم وذلك بوضع إشارة(✓) في المربع المناسب للمقياس المكون من خمسة درجات هي:

لا أوافق بشدة، لا أوافق، محايد، أوافق، أوافق بشدة.

علما بأن الاستجابات التي سوف تقدمها ستعامل بسرية تامة، وهي لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرة لكم حسن التعاون

الباحثة

شريهان أنور أبو الهيجاء

أولاً: البيانات الأولية

الجنس:　　ذكر ☐　　انثى ☐

عدد سنوات الخبرة:　من سنة إلى أقل من 5 سنوات ☐

من 5 سنوات إلى اقل من 10 سنوات ☐

10 سنوات فأكثر ☐

المؤهل العلمي:　بكالوريوس ☐　ماجستير ☐　دكتوراة ☐

ثانيا : مقياس الاغتراب الوظيفي.

الرقم	الفقرة	لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	اوافق	اوافق بشدة
المجال الأول: فقدان السيطرة						
1	أميل إلى الابتعاد عن إقامة علاقات اجتماعيه.					
2	أتضايق لعدم تقبل من حولي لوجهة نظري.					
3	أرى أن فرص تقدمي وظيفيا محدودة.					
4	أجد صعوبة في ابداء رايي فيما يتعلق بالقضايا التربويه الجديده.					
5	اعاني من صعوبه في التكيف مع ظروف عملي.					
6	تسير الامور بشكل اسوء في حياتي.					
7	أشعر بانني غير معني بما يحدث من تغيرات في عملي.					
8	يتجاهل المسؤولين عني انجازاتي في العمل.					
المجال الثاني: فقدان المعنى						
9	راتبي الشهري لا يكفي متطلباتي.					
10	أشعر بعدم تقدير الآخرين لعملي.					
11	اعاني من تقييد حريتي في عملي.					
12	يبدو لي ان المستقبل كئيب.					
13	ارى ان الحياة للمحظوظين في المجتمع دون غيرهم.					
14	القيم المادية هي السائدة في المجتمع.					
المجال الثالث: فقدان المعايير						
15	ارى انه لا توجد عدالة في تكافؤ فرص العمل.					
16	ارى ان التزام المرشدين التربويين بالقيم الاصيله ضعيف.					
17	تطبق العقوبات على الموظفين الضعفاء.					
18	أصبحت القيم الانسانية مطلبا ثانويا في هذه الايام.					
19	أصبحت الروابط الاجتماعية بين الناس ضعيفة.					
20	ارى ان تقدير الاداء في العمل لم يعد يقاس بانجاز الموظف.					

الرقم	الفقرة	لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	اوافق	اوافق بشدة
21	يعتمد تحقيق التقدم في الحياة على الجهد الشخصي.					
المجال الرابع: الانعزال الاجتماعي						
22	افضل الهجرة إلى بلد آخر .					
23	لا يهتم المدراء بمشاكل المرشدين التربويين.					
24	أشعر بعدم الثقه في تعاملي مع الاخرين.					
25	افضل ان اكون رسميا في علاقاتي مع الاخرين.					
26	الصداقة الحقيقية لم تعد موجودة في ايامنا الحالية.					
27	أشعر ان الناس من حولي لا يتقبلون سلوكي					
المجال الخامس: اللامبالاة						
28	انتظر انتهاء يوم العمل بلهفه لان عمل المرشد مملا.					
29	أشعر بانني بعيد عن تخصص الإرشاد.					
30	يهمني ان احقق النجاح في الحياه بغض النظر عن الوسائل المتبعه.					
31	اعاني من عدم وجود شيء يستحق أن ابذل جهداً من اجله.					
32	تهمني سمعة دائرتي في الوسط الاجتماعي.					
المجال السادس: عدم الانتماء						
33	انتمي لمجال عملي.					
34	اذهب إلى عملي بتثاقل شديد.					
35	أشعر بقلة الاهتمام بعملي من قبل رؤسائي					
36	افضل ترك عملي لو اتيحت لي فرصة عمل اخرى.					
37	أشعر ان القوانين لا تطبق على الجميع.					
38	أشعر برغبة ضعيفة في مشاركة زملائي بالعمل.					
39	أشعر ان ما يحدث في الإرشاد من تغيرات بعيد عن الواقع.					
40	شعوري بظلم المسؤولين خفض من حماسي للعمل.					

ملحق رقم (4)

الموافقة الرسمية من جامعة عمان العربية

جامعة عمان العربية

Amman Arab University

كلية العلوم التربوية والنفسية

المجلس المحلي المحترم

قضاء عكا

التاريخ:٢٠١٣/٢/١٧

تحية طيبة وبعد،

تقوم الآنسة شيريهان أنور أبوالهيجاء المسجلة في برنامج الماجستير تخصص (إرشاد نفسي وتربوي) بدراسة بعنوان "مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم" وتتضمن إجراءات الدراسة بتوزيع استبانة على المرشدين التربويين، وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، ارجو التكرم بتسهيل مهمة الطالبة المذكور اسمها أعلاه.

شاكرين لكم تعاونكم وتفضلوا بقبول فائق الإحترام،،،

عميد كلية العلوم التربوية

أ.د.عدنان الجادري

عمان - المملكة الاردنية الهاشمية - هاتف: ٥٥٤٠٠٤٠ (٦ ٩٦٢) - فاكس: ٥٥١٠٨١٩ (٦ ٩٦٢) - ص.ب:(٢٢٣٤) رمز بريدي: (١١٩٥٣)
AMMAN - H.K. of JORDAN -TEL: (962 6) 5540040 - FAX: (962 6) 5510819 - P.O.BOX (2234) CODE (11953)